

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN
NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BẤT ĐỘNG
SẢN TUẦN 123 MIỀN TRUNG, CHI NHÁNH
ĐÀ NẴNG

SINH VIÊN THỰC HIỆN: NGUYỄN THỊ THẠNH

MÃ SỐ SINH VIÊN: 2154030013

KHÓA 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

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN
NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BẤT ĐỘNG
SẢN TUẦN 123 MIỀN TRUNG, CHI NHÁNH
ĐÀ NẴNG

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Nguyễn Thị Lê Loan

Sinh viên thực hiện: Nguyễn Thị Thanh

Mã số sinh viên: 2154033313

Khóa học: 2021 – 2025

Đà Nẵng, tháng 5/2025

Đà Nẵng, ngày tháng 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 : Nguyễn Thị Thanh
- Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh
- Trình độ đào tạo : Đại học
- Khóa học : 2021 - 2025

2. Tên đề tài Khóa luận tốt nghiệp

“HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN BẤT ĐỘNG SẢN TUẦN 123 MIỀN TRUNG, CHI NHÁNH
ĐÀ NẴNG”

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

4. Các bảng biểu

5. Cán bộ hướng dẫn

- ThS. Nguyễn Thị Lê Loan

6. Ngày giao nhiệm vụ làm Khóa luận tốt nghiệp

- 10/02/2025

7. Ngày sinh viên phải hoàn thành khóa luận

- 20/05/2025

Giảng viên hướng dẫn

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang chuyển mình mạnh mẽ, ngành Bất động sản thổ cư vẫn tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của đất nước, đặc biệt là tại các đô thị lớn. Với sự gia tăng dân số, nhu cầu về nhà ở ngày càng cao, ngành Bất động sản thổ cư đang đối mặt với những cơ hội và thách thức lớn. Các Công ty Bất động sản đang phải nỗ lực để không chỉ phát triển các dự án chất lượng mà còn phải xây dựng một đội ngũ nhân sự mạnh mẽ, có kỹ năng chuyên môn vững vàng để có thể đáp ứng được yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường.

Trong khi đó, môi trường làm việc trong ngành Bất động sản thổ cư không phải lúc nào cũng dễ dàng. Từ việc tìm kiếm các ứng viên có chuyên môn, đến việc tuyển dụng những người có thể thích nghi nhanh chóng và phát triển cùng Công ty, công tác tuyển dụng tại các Công ty Bất động sản đang gặp phải không ít thách thức. Nhiều công ty gặp phải tình trạng thiếu hụt nhân sự chất lượng, quy trình tuyển dụng thiếu khoa học hoặc không đủ linh hoạt để đáp ứng yêu cầu của thị trường. Đặc biệt, khi ngành Bất động sản ngày càng phát triển mạnh mẽ, nhu cầu về nguồn nhân lực có trình độ và kỹ năng cao cũng ngày càng lớn.

Vì vậy, việc hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại các công ty bất động sản thổ cư là một yếu tố rất quan trọng, không chỉ giúp công ty duy trì và phát triển các dự án mà còn giúp nâng cao năng lực cạnh tranh và đảm bảo sự phát triển bền vững trong tương lai. Trong những năm tới để có thể hòa nhập cùng với xu thế toàn cầu hóa ngày một phát triển mạnh mẽ và sự phát triển lên tầm cao mới của công ty thì công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty cần có những thay đổi nhất định. Vì thế chúng tôi đã chọn đề tài *“Hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng”* nghiên cứu hướng hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty trong thời gian tới.

2. Mục tiêu nghiên cứu:

- Thứ nhất, nhằm hiểu rõ những lý luận về tuyển dụng nguồn nhân lực.
- Thứ hai, vận dụng những kiến thức nghiên cứu được để tìm hiểu thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung.
- Thứ ba, phát hiện ra những điểm còn tồn tại đồng thời đề xuất ý kiến nhằm giúp

công ty có được một đội ngũ nhân viên có chất lượng hơn.

3. Đối tượng nghiên cứu:

Là nhân sự công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung.

4. Phương pháp nghiên cứu:

Công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung từ năm 2022 đến năm 2024.

- Phương pháp khảo sát thực tiễn: Khảo sát về tình hình hoạt động kinh doanh công tác nhân sự tại công ty.
- Phương pháp thống kê kinh tế: Thống kê số liệu, phân tích, so sánh, đánh giá tình hình sản xuất kinh doanh và công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty.
- Phương pháp xử lý dữ liệu: dựa vào các dữ liệu thu thập được sẽ được xử lý theo phương pháp thống kê mô tả, so sánh đối chiếu để phân tích và rút ra kết luận cho vấn đề nghiên cứu làm cơ sở cho việc đề xuất giải pháp.

5. Kết cấu khóa luận

Kết cấu của đề tài bao gồm ba chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận chung về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của doanh nghiệp
- Chương 2: Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng.
- Chương 3: Một số giải pháp về công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng.

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên em xin cảm ơn tất cả Thầy Cô Trường Đại học Kiến Trúc Đà Nẵng trong suốt 4 năm học qua. Xin cảm ơn các Thầy Cô đã chỉ bảo và giảng dạy nhiệt tình, đặc biệt là quý thầy cô khoa Quản trị kinh doanh đã truyền đạt cho em những kiến thức và thực hành trong suốt thời gian học ở trường. Và trong quá trình thực tập tại công ty bất động sản em đã có cơ hội áp dụng những kiến thức đã được học ở trường vào thực tế công ty, và học hỏi được nhiều kinh nghiệm cho bản thân mình tại công ty. Cùng với sự nỗ lực của bản thân em đã hoàn thành khóa luận của mình.

Từ những kết quả này em xin gửi lời cảm ơn đến:

Ban giám hiệu nhà trường cùng toàn thể tới thầy cô giáo Trường Đại học Kiến Trúc Đà Nẵng, những người đã dạy dỗ và truyền đạt những kiến thức quý báu cho em trong suốt những tháng ngày học tập tại trường. Em xin cảm ơn quý thầy cô khoa Quản trị kinh doanh đặc biệt là cô Nguyễn Thị Lê Loan đã trực tiếp hướng dẫn và giúp đỡ em trong suốt thời gian thực tập cuối khóa.

Trường phòng cùng toàn thể các anh chị tại Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng đã tạo điều kiện cho em hoàn thành đợt thực tập, cũng như đóng góp ý kiến bổ ích để em hoàn thành đợt thực tập của mình với kết quả như mong đợi.

Trong bài khóa luận này, mặc dù em đã cố gắng hết sức để giải quyết các yêu cầu và mục tiêu đề ra, song do kiến thức còn hạn chế nên em không thể tránh khỏi một số thiếu sót trong cách hiểu và trình bày. Em rất mong nhận được sự giúp đỡ, chỉ đạo và những ý kiến đóng góp của thầy cô để bài khóa luận của em có thể hoàn thiện hơn, đáp ứng được yêu cầu và đạt được chất lượng cao hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
3. Đối tượng nghiên cứu:	2
4. Phương pháp nghiên cứu:	2
5. Kết cấu khóa luận	2
LỜI CẢM ƠN	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP	1
1.1. Một số khái niệm cơ bản	1
1.2. Khái niệm nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	1
1.2.1. Nhân lực	1
1.2.2. Nguồn nhân lực	1
1.2.3. Tuyển dụng nhân lực	1
1.3. Vai trò, ý nghĩa và nguyên tắc của tuyển dụng nguồn nhân lực	2
1.2.1 Vai trò tuyển dụng nguồn nhân lực	2
1.2.2 Ý nghĩa của tuyển dụng nhân lực	2
1.2.3 Nguyên tắc của tuyển dụng nhân lực	3
1.3 Nội dung công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp	5
1.3.1 Xác định nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng	5
1.3.2 Chiêu mộ ứng viên	7
1.3.2.1 Xác định nguồn tuyển dụng	7
1.3.2.2 Lựa chọn người tiến hành tuyển dụng	9
1.3.2.3. Xác định địa điểm và thời gian tuyển dụng	9
1.3.2.4 Chi phí tuyển dụng	9
1.3.2.5. Thông báo tuyển dụng	10
1.3.3 Tuyển chọn ứng viên	10
1.3.3.1 Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ:	10
1.3.3.2 Thông qua CV (Curriculum Vitae):	11
1.3.3.3. Thông qua đơn xin việc:	11
1.3.3.4. Giấy khám sức khỏe:	11
1.3.3.5 Đánh giá trình độ các ứng viên	12

1.3.3.6 Khám sức khoẻ	13
1.3.3.7 Thử việc	13
1.3.3.8 Ra quyết định tuyển dụng chính thức	14
1.3.4 Đánh giá kết quả tuyển dụng	14
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	18
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG	
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BẤT ĐỘNG SẢN TUẤN 123	
MIỀN TRUNG, CHI NHÁNH ĐÀ NẴNG.....	
2.1. Tổng quan về Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng	19
2.1.1Giới thiệu chung	19
2.1.2 Lịch sử hình thành và phát triển	19
2.1.3 Lĩnh vực/ sản phẩm kinh doanh	20
2.1.4 Tầm nhìn, sứ mệnh và các giá trị cốt lõi	21
2.1.4.1.Tầm nhìn:.....	21
2.1.4.2 Sứ mệnh:	21
2.1.4.3 Giá trị cốt lõi:.....	21
2.1.5 Cơ cấu tổ chức	21
2.2. Phân tích các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng.....	24
2.2.1 Môi trường vĩ mô	24
2.2.1.1 Yếu tố kinh tế.....	24
2.2.2.3 Nhà cung cấp	29
2.3. Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh.....	30
2.3.1 Cơ sở vật chất	30
2.3.2 Nguồn nhân lực	30
2.4.1. Tình hình tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty thời gian qua	35
2.4.2 Quy trình tuyển dụng của công ty hiện nay	37
2.5. Đánh giá công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 – Miền Trung	60
2.5.1. Ưu điểm.....	60
2.5.2. Hạn chế.....	61

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	62
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY BẤT ĐỘNG SẢN TUẦN 123 MIỀN TRUNG, CHI NHÁNH ĐÀ NẴNG.....	63
3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp	63
3.1.1. Định hướng phát triển của công ty đến năm 2030	63
3.1.2. Mục tiêu nguồn nhân lực của công ty trong thời gian.....	64
3.1.2.1. Mục tiêu ngắn hạn	64
3.1.2.2. Mục tiêu dài hạn	65
3.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng.....	66
3.2.1. Mở rộng và nâng cao chất lượng nguồn ứng viên cho các vị trí chuyên gia và quản lý	66
3.2.2. Đánh giá và tối ưu hóa các kênh truyền thông tuyển dụng	68
3.2.3. Nâng cao năng lực của bộ phận nhân sự trong việc quản lý quy trình tuyển dụng.....	69
3.2.4. Xây dựng cơ chế theo dõi và đánh giá hiệu quả nhân sự sau tuyển dụng....	71
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	73
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	74

DANH MỤC HÌNH ẢNH , SƠ ĐỒ

Bảng 2. 1: Thống kê trang thiết bị của chi nhánh tại Đà Nẵng	30
Bảng 2. 2: Cơ cấu doanh nghiệp của Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng năm 2022 – 2024	30
Bảng 2. 3: Cân đối kế toán của Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng năm 2022 - 2024	32
Bảng 2. 4: Phân tích độ lệch qua các năm.....	33
Bảng 2. 5:Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh	33
Bảng 2. 6 Thống kê số lượng tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty thời gian qua....	35
Bảng 2. 7 Loại hình tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng.....	36
Bảng 2. 8 Quy trình tuyển dụng hiện tại của Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng	38
Bảng 2. 9 Bảng mô tả công việc cho từng vị trí tuyển dụng	39
Bảng 2. 10. Kế hoạch tuyển dụng theo từng vị trí đợt tháng 10 năm 2024	41
Bảng 2. 11 Kế hoạch ngân sách tuyển dụng đợt tháng 10 năm 2024	43
Bảng 2. 12. Hình thức tuyển dụng tại công ty đợt tháng 10 năm 2024.....	43
Bảng 2. 13: Các kênh truyền thông được sử dụng để thông báo tuyển dụng.....	45
Bảng 2. 14: Kết quả khảo sát đánh giá hiệu quả kênh website tuyển dụng của Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng.....	46
Bảng 2. 15: Thống kê kết quả tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ đợt tuyển dụng tháng 10 ..	48
Bảng 2. 16: Nội dung và tiêu chí đánh giá trong buổi phỏng vấn.....	50
Bảng 2. 17: Câu hỏi phỏng vấn	52
Bảng 2. 18: Bảng đánh giá ứng viên trong vòng phỏng vấn tình huống.....	52
Bảng 2. 19: Kết quả phỏng vấn đợt tuyển dụng tháng 10 năm 2024	54
Bảng 2. 20:Thống kê kết quả quá trình phỏng vấn nhân sự đợt tháng 10 năm 2024....	54
Bảng 2. 21: Kế hoạch đào tạo thử việc cho vị trí Chuyên viên kinh doanh.....	57
Bảng 2. 22:Tiêu chí đánh giá kết quả thử việc	58
Bảng 2. 23: Kết quả đánh giá thử việc đợt tháng 10 năm 2024	58

DANH MỤC VIẾT TẮT

1	GRDP	Tổng sản phẩm trên địa bàn
2	ĐH	Đại học
3	THPT	Trung học phổ thông
4	CCDV	Cung cấp dịch vụ

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

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.2. Khái niệm nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.2.1. Nhân lực

Nhân lực là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực bao gồm thể lực và trí lực. Thể lực chỉ sức khỏe của thân thể nó phụ thuộc vào sức vóc, tình trạng sức khỏe của từng con người, mức sống, thu nhập, chế độ ăn uống, chế độ làm việc và nghỉ ngơi, chế độ y tế.

- Thể lực con người cần phụ thuộc vào tuổi tác, thời gian, giới tính...

- Trí lực là khả năng tư duy, phân tích và sáng tạo của con người. Nó bao gồm nhiều khía cạnh khác nhau như khả năng suy đoán, tưởng tượng, phân tích, tổng hợp và so sánh. Trí lực không chỉ liên quan đến trí tuệ lý trí mà còn bao gồm cả trí tuệ cảm xúc.

Xét tại bất cứ một tổ chức doanh nghiệp nào thì là toàn bộ nguồn nhân lực của tổ chức, doanh nghiệp đó.

1.2.2. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là toàn bộ tiềm năng của con người về mặt hoạt động kinh tế - xã hội. Lao động con người hay nhân lực phải bao gồm cả khả năng về năng lực và trí lực của một con người cụ thể trong tổ chức. Về nguồn nhân lực cũng được hiểu rõ hơn với tính chất tổng hợp của toàn bộ các cá thể người lao động cả ở hiện tại và tương lai trong một tổ chức.

Nguồn nhân lực là toàn bộ khả năng về sức lực, trí tuệ của mọi cá nhân trong tổ chức, bất kể vai trò của họ là gì. Theo ý kiến này, nói đến nguồn nhân lực là nói đến sức óc, sức bắp thịt, sức thần kinh và nhìn nhận các khả năng này ở trạng thái tĩnh. Nguồn nhân lực nói lên tiềm năng của con người cả về lượng về chất.

1.2.3. Tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng nhân lực là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng bên trong tổ chức và đánh giá các ứng cử viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra. Cơ hội được thăng chức để cải thiện mức sống và việc làm có tương lai.

Tuyển dụng nhân lực là một quá trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn và đánh giá nhân

sự thoả mãn các yêu cầu sử dụng của doanh nghiệp và bổ sung đội ngũ lao động cần thiết để thực hiện các mục tiêu đã đề ra của doanh nghiệp.

Tuyển dụng nhân lực là một quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong tổ chức. Đồng thời cũng là quá trình đánh giá các ứng viên theo các khía cạnh khác nhau dựa theo yêu cầu của công việc để có thể tìm được người phù hợp với yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được.

1.3.Vai trò, ý nghĩa và nguyên tắc của tuyển dụng nguồn nhân lực

1.2.1 Vai trò tuyển dụng nguồn nhân lực

Quá trình tuyển dụng là khâu quan trọng giúp cho các nhà quản lý nhân lực đưa ra được các quyết định tuyển dụng một cách đúng đắn nhất. Quyết định tuyển dụng có ý nghĩa rất quan trọng đối với chiến lược kinh doanh và đối với các tổ chức, bởi vì quá trình tuyển dụng tốt sẽ giúp cho các nhà tổ chức có được những con người có kỹ năng phù hợp với sự phát triển của tổ chức trong tương lai. Tuyển dụng tốt sẽ giúp cho tổ chức giảm các chi phí do phải tuyển dụng lại, đào tạo lại cũng như tránh được các thiệt hại rủi ro trong quá trình thực hiện các công việc.

Tuyển dụng nhân sự không chỉ là nhiệm vụ của phòng tổ chức và cũng không phải là công việc đơn giản bổ sung người lao động cho doanh nghiệp, mà đó thực sự là quá trình tìm kiếm và lựa chọn cẩn thận. Nó đòi hỏi phải có sự kết hợp giữa các bộ phận trong doanh nghiệp với nhau, phải có sự định hướng rõ ràng, phù hợp của lãnh đạo doanh nghiệp.

1.2.2 Ý nghĩa của tuyển dụng nhân lực

+ Đối với doanh nghiệp

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

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

+ Đối với người lao động

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

+ Đối với xã hội

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

1.2.3 Nguyên tắc của tuyển dụng nhân lực

+ Nguyên tắc đúng pháp luật

Tuyển dụng nhân lực phải tuân thủ các quy định pháp luật của quốc gia và quốc tế. Mỗi quốc gia có hệ thống luật pháp riêng về lao động mà các tổ chức, doanh nghiệp phải nghiên cứu và thực hiện nghiêm túc. Tại Việt Nam, các quy định về tuyển dụng lao động được quy định trong Bộ luật Lao động và các văn bản pháp lý liên quan, bao gồm quyền và nghĩa vụ của người lao động, hợp đồng lao động, tiền lương, thời gian làm việc, cũng như các quy định đối với lao động nữ và lao động nước ngoài.

Để đảm bảo tuyển dụng đúng pháp luật, các nhà tuyển dụng phải nắm vững và cập nhật thường xuyên các quy định, chính sách của Nhà nước và các quy định quốc tế về lao động. Việc tuân thủ đúng pháp luật không chỉ giúp tổ chức tránh vi phạm mà còn xây dựng môi trường làm việc công bằng, minh bạch, bảo vệ quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động.

+ Nguyên tắc tuyển dụng theo nhu cầu thực tiễn

Tuyển dụng nhân lực phải xuất phát từ nhu cầu thực tế của tổ chức, tức là chỉ thực hiện tuyển dụng khi có sự thiếu hụt nhân lực ở các vị trí cần thiết, sau khi đã áp dụng các biện pháp khắc phục tạm thời. Việc xác định nhu cầu tuyển dụng dựa trên kế hoạch nhân lực của doanh nghiệp và các phân tích từ từng bộ phận, giúp xác định số lượng, chất lượng và thời gian tuyển dụng phù hợp.

Nguyên tắc này yêu cầu tuyển dụng phải chính xác và hợp lý, không nên thực hiện tuyển dụng ồ ạt mà thiếu căn cứ, tránh tình trạng thừa hoặc thiếu nhân lực. Tuyển dụng không theo nhu cầu thực tiễn có thể dẫn đến việc lãng phí tài nguyên, đồng thời gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc duy trì hiệu quả công việc.

Để đảm bảo tuyển dụng đúng nhu cầu, quá trình phân tích công việc và xác định

vị trí cần tuyển dụng cần được thực hiện kỹ lưỡng, có sự tham gia và tư vấn từ bộ phận quản trị nhân lực. Các bộ phận trực tiếp sử dụng lao động sẽ là những người nắm rõ nhất yêu cầu về nhân lực, giúp doanh nghiệp đưa ra quyết định tuyển dụng chính xác, tiết kiệm và hiệu quả.

+ Nguyên tắc tuyển dụng phù hợp

Tuyển dụng nhân lực phải đảm bảo sự phù hợp với từng công việc cụ thể, cũng như yêu cầu của từng bộ phận trong tổ chức về số lượng và chất lượng ứng viên. Người lao động được tuyển chọn cần phải đáp ứng đúng yêu cầu công việc trong tương lai, tránh tình trạng tuyển dụng người có nhiều kỹ năng và thể mạnh nhưng lại thiếu chuyên môn để thực hiện công việc một cách hiệu quả.

+ Nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan

Tổ chức phải đảm bảo công khai đầy đủ thông tin về tuyển dụng, bao gồm các điều kiện, thời gian, và địa điểm tuyển dụng. Mọi thông tin liên quan đến công việc, chế độ thăng tiến, lương thưởng, cũng như các điều kiện và thời gian làm việc phải được thông báo rõ ràng và minh bạch.

Tất cả ứng viên có quyền tiếp cận thông tin và được đối xử công bằng trong quá trình tuyển dụng, đặc biệt là trong các buổi phỏng vấn. Việc đánh giá ứng viên cần phải dựa trên các tiêu chuẩn rõ ràng, cụ thể và có tính phân loại cao, giúp đảm bảo quá trình tuyển dụng là công bằng và khách quan.

Tất cả yêu cầu về tiêu chuẩn và điều kiện cần thiết cho mỗi vị trí tuyển dụng đều phải được công khai để mọi ứng viên đều có cơ hội bình đẳng khi tham gia ứng tuyển. Bên cạnh đó, tổ chức cần tôn trọng ý kiến của ứng viên và sẵn sàng giải đáp mọi thắc mắc liên quan đến quá trình tuyển dụng.

Nguyên tắc này nhằm tránh việc tuyển dụng dựa trên cảm tính hay sở thích cá nhân, giúp bảo đảm tính khách quan, minh bạch và công bằng trong mọi quyết định tuyển dụng.

+ Nguyên tắc đảm bảo tính cạnh tranh

Để tuyển dụng được ứng viên chất lượng, tính cạnh tranh là yếu tố không thể thiếu trong quy trình tuyển dụng. Để đảm bảo sự cạnh tranh công bằng, Hội đồng tuyển dụng cần xây dựng bộ câu hỏi hợp lý và bảo mật thông tin ứng viên một cách tuyệt đối.

Việc thi tuyển là một cách hiệu quả để nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên, vì nó giúp lựa chọn những ứng viên thực sự xuất sắc về mọi mặt. Để tăng tính công bằng

và tạo cơ hội cho nhiều người tham gia, có thể áp dụng các hình thức thuyết trình công khai, mở ra nhiều cơ hội để ứng viên thể hiện năng lực và sự sáng tạo.

Hội đồng tuyển dụng cần được tổ chức với các thành viên phù hợp, có chuyên môn để đưa ra quyết định chính xác cho từng vị trí. Ngoài việc thi tuyển chuyên môn, các hình thức sát hạch năng lực và đánh giá phẩm chất đạo đức cũng rất quan trọng. Việc này có thể thực hiện thông qua việc thăm dò tín nhiệm từ đồng nghiệp hoặc sự tín nhiệm của nhân viên trong doanh nghiệp. Quyết định tuyển dụng chỉ được đưa ra sau khi kết quả thi tuyển chuyên môn và đánh giá phẩm chất đạo đức đạt sự thống nhất.

+ Nguyên tắc linh hoạt trong tuyển dụng

Linh hoạt trong tuyển dụng là khả năng điều chỉnh quy trình tuyển mộ và tuyển chọn để phù hợp với tình hình thực tế của tổ chức, mà vẫn đảm bảo chất lượng nhân lực. Điều này không có nghĩa là hạ thấp tiêu chuẩn tuyển dụng, mà là cách tổ chức tuyển dụng mở rộng cơ hội cho nhiều ứng viên, đồng thời giảm thiểu các ràng buộc cứng nhắc không cần thiết. Để thực hiện nguyên tắc này, Hội đồng tuyển dụng cần phải làm rõ các yếu tố linh hoạt ngay từ khi bắt đầu quy trình tuyển dụng.

1.3 Nội dung công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp

1.3.1 Xác định nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng

Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực là việc xác định số lượng, chất lượng, cơ cấu nhân lực cần tuyển và thời điểm cần có nhân lực tại doanh nghiệp cho những vị trí việc làm, chức danh việc làm còn trống, còn thiếu. Trong xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực việc xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng giữ vai trò rất quan trọng. Nhu cầu về chất lượng được phản ánh qua tiêu chuẩn tuyển dụng. Vì vậy xác định tiêu chuẩn tuyển dụng rất cần nhận được sự quan tâm đúng mức. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết

Kế hoạch tuyển dụng chi tiết là một bản kế hoạch được thiết lập cho một đợt tuyển dụng cụ thể trong doanh nghiệp, với mục đích đảm bảo quá trình tuyển dụng diễn ra hiệu quả và đúng tiến độ. Kế hoạch này sẽ được xây dựng căn cứ vào các yếu tố như vị trí tuyển dụng, thời gian, địa điểm, quy trình tuyển dụng, và các yếu tố khác liên quan.

Để xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết, các doanh nghiệp cần dựa trên một số yếu tố cơ bản như chiến lược kinh doanh, kế hoạch phát triển của công ty, quan điểm và mục tiêu của các nhà quản trị, khả năng tài chính của tổ chức, tình hình nhân lực hiện có, tính chất công việc cần tuyển và thị trường lao động. Pháp luật liên quan đến tuyển

dụng cũng cần được xem xét kỹ lưỡng trong suốt quá trình lập kế hoạch.

Một yếu tố quan trọng khi xây dựng kế hoạch là phải xác định rõ nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong đợt tuyển dụng này. Tùy vào đối tượng lao động mà kế hoạch sẽ có sự điều chỉnh. Chẳng hạn, kế hoạch tuyển dụng lao động phổ thông sẽ khác so với tuyển dụng nhân lực cao cấp. Khi tuyển dụng các nhà quản lý, kế hoạch cũng sẽ cần chi tiết hơn so với tuyển dụng các nhân viên. Mỗi đối tượng tuyển dụng có những yêu cầu và đặc điểm khác nhau, vì vậy mức độ chi tiết trong kế hoạch cũng phải khác biệt.

Quá trình lập kế hoạch tuyển dụng nhân sự bao gồm các bước sau:

- Dự đoán nhu cầu tuyển dụng: Để đáp ứng nhu cầu công việc trong tương lai, các tổ chức cần phải dự đoán nhu cầu tuyển dụng của mình. Việc này có thể dựa trên các dữ liệu về thống kê về sản xuất, doanh thu, chiến lược phát triển kinh doanh hoặc các thông tin về thị trường lao động.
- Xác định vị trí và yêu cầu công việc: Các tổ chức cần xác định những vị trí cần tuyển dụng và các yêu cầu công việc cần thiết. Điều này giúp định hình những kỹ năng, kinh nghiệm, trình độ học vấn, tính cách và mức lương mong muốn cho các ứng viên.
- Phân tích thị trường lao động: Việc phân tích thị trường lao động giúp cho các tổ chức nắm bắt được xu hướng tuyển dụng, tình hình cạnh tranh và mức lương trên thị trường. Điều này giúp cho các tổ chức có thể cung cấp mức lương và chính sách phúc lợi hấp dẫn hơn để thu hút các ứng viên tốt nhất.
- Lựa chọn phương tiện tuyển dụng: Các tổ chức cần chọn các phương tiện tuyển dụng phù hợp như mạng lưới tuyển dụng, trang web, báo chí, truyền thông xã hội, hoặc thông qua các trường đại học hoặc các trung tâm đào tạo.
- Đánh giá và chọn lọc ứng viên: Sau khi các ứng viên đã ứng tuyển, các tổ chức cần phải đánh giá và chọn lọc để tìm ra những ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu công việc. Các phương pháp đánh giá và chọn lọc ứng viên có thể bao gồm phỏng vấn, kiểm tra tay nghề, kiểm tra trình độ học vấn và kinh nghiệm làm việc, hay tham khảo thông tin từ các nguồn tham khảo.
- Thu hút và giữ chân nhân viên: Sau khi đã chọn lựa được những ứng viên tốt nhất, các tổ chức cần có chính sách thu hút và giữ chân nhân viên hiệu quả để giữ cho nhân viên của mình luôn có tinh thần làm việc tốt và đóng góp nhiều cho công việc của tổ chức.
- Đánh giá hiệu quả quá trình tuyển dụng: Cuối cùng, các tổ chức cần đánh giá hiệu quả

của quá trình tuyển dụng nhân sự để đưa ra những điều chỉnh và cải tiến cần thiết trong tương lai.

1.3.2 Chiêu mộ ứng viên

1.3.2.1 Xác định nguồn tuyển dụng

Để tuyển dụng đủ số lượng và chất lượng nhân sự, tổ chức cần cân nhắc, lựa chọn xem vị trí công việc nào nên lấy từ nguồn bên trong tổ chức, bên ngoài tổ chức và. Xác định nguồn tuyển dụng gồm:

a. Nguồn bên trong doanh nghiệp

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

Để tìm ra những nhân viên của doanh nghiệp có đủ khả năng đảm nhiệm những chức danh còn trống, ban lãnh đạo công ty thường sử dụng phương pháp: niêm yết chỗ làm hay công việc đang cần tuyển người gọi tắt là niêm yết công việc còn trống. Bản niêm yết này được dán ngay chỗ công khai để mọi người đều biết. Đó là thủ tục thông báo cho công nhân viên trong toàn công ty biết rằng hiện đang cần tuyển người cho một số công việc nào đó. Trong bản niêm yết này thường người ta ghi rõ chỗ làm còn trống, các thủ tục cần thiết phải làm khi đăng ký, các điều kiện tiêu chuẩn cụ thể, kể cả

- **Ưu điểm:**

Cho phép doanh nghiệp sử dụng có hiệu quả hơn nhân sự hiện có. Cùng với thời gian và sự phát triển của doanh nghiệp, trong quá trình lao động nhân viên có thể thay đổi về năng lực, nhờ vậy sẽ khai thác tốt hơn năng lực đó. Bên cạnh đó còn có một bộ phận nhân sự dư thừa, vì vậy cần bố trí, sử dụng họ vào những công việc phù hợp hơn.

Tuyển trực tiếp từ nhân viên đang làm trong doanh nghiệp sẽ tạo cơ hội thăng tiến cho mọi người, nhân viên cảm thấy những thành tích của mình được các nhà quản trị biết đến và đánh giá đúng mức. Bản thân họ có điều kiện thể hiện trình độ và tài năng ở cương vị công tác mới, môi trường và cuộc sống được cải thiện. Vì vậy nếu doanh nghiệp tạo ra cơ hội thăng tiến cho mọi người sẽ làm cho họ nhiệt tình và yên tâm làm việc lâu dài cho doanh nghiệp.

Đây không phải là tuyển nhân viên mới mà là tuyển nhân viên hiện hành, những

người đã quen thuộc, thông hiểu cơ cấu và những mối quan hệ trong doanh nghiệp, thích ứng với môi trường làm việc, có khả năng hội nhập nhanh chóng.

Chi phí tuyển dụng thấp.

- **Nhược điểm:**

Bên cạnh những ưu điểm trên nguồn tuyển nội bộ còn có những hạn chế sau:

Hạn chế về số lượng cũng như chất lượng ứng viên.

Gây ra xáo trộn trong tuyển dụng. Vị trí đang ổn định có thể trở nên thiếu người do nhân sự chuyển sang công việc khác và lại cần phải tuyển dụng tiếp tục. Hơn nữa nó có thể gây ra hiện tượng mất đoàn kết nội bộ do các nhân viên cạnh tranh với nhau để vào được vị trí mới, ảnh hưởng đến bầu không khí của doanh nghiệp.

Việc tuyển dụng nhân viên trong doanh nghiệp có thể gây ra hiện tượng xơ cứng do các nhân viên này đã quen với cách làm việc ở cương vị cũ, hạn chế khả năng sáng tạo. Họ dễ rập khuôn lại theo cách làm cũ, không dấy lên được bầu không khí thi đua mới.

Trong doanh nghiệp dễ hình thành các nhóm “ứng viên không thành công” họ là những người ứng cử vào một chức vụ nào đó còn trống nhưng không được tuyển chọn, từ đó có tâm lý bất hợp tác, mất đoàn kết, dễ chia bè phái ảnh hưởng tới chất lượng công việc.

b. Nguồn tuyển dụng bên ngoài doanh nghiệp

Nguồn tuyển dụng bên ngoài doanh nghiệp là các nguồn mà doanh nghiệp sử dụng để tìm kiếm nhân viên bên ngoài nội bộ của công ty. Các nguồn này có thể bao gồm các trang web tuyển dụng, trang web tuyển dụng chuyên nghiệp, mạng xã hội, các nhà tuyển dụng, và các dịch vụ tuyển dụng khác.

- **Ưu điểm:**

- Đa dạng các nguồn tuyển dụng bên ngoài cung cấp một loạt các ứng viên có khả năng và kinh nghiệm khác nhau từ nhiều ngành nghề và địa phương khác nhau.
- Tiết kiệm thời gian: Sử dụng các nguồn tuyển dụng bên ngoài có thể tiết kiệm thời gian của doanh nghiệp trong việc tìm kiếm và lựa chọn ứng viên phù hợp.
- Chi phí thấp: So với việc sử dụng các dịch vụ tuyển dụng chuyên nghiệp, sử dụng các nguồn tuyển dụng bên ngoài có thể tiết kiệm chi phí đáng kể.
- Tạo cơ hội để thay đổi văn hoá của doanh nghiệp hoặc bộ phận (đặc biệt là khi tuyển các vị trí quản lý then chốt): Người mới được tuyển sẽ giúp người quản lý có điều kiện

mở rộng phạm vi kỹ năng và kinh nghiệm trong bộ phận mình.

• **Nhược điểm:**

- **Cạnh tranh:** Vì các nguồn tuyển dụng bên ngoài có sự đa dạng về ứng viên, các doanh nghiệp cũng phải cạnh tranh để thu hút được ứng viên phù hợp.
- **Thiếu sự đáng tin cậy:** Các nguồn tuyển dụng bên ngoài có thể chứa thông tin không chính xác hoặc không đầy đủ, làm cho quá trình tuyển dụng trở nên khó khăn hơn.
- **Không phù hợp với một số ngành nghề:** Các nguồn tuyển dụng bên ngoài có thể không phù hợp với một số ngành nghề đặc thù như ngành y tế hoặc tài chính
- Tuy nhiên, đối với mỗi doanh nghiệp thường xem xét nguồn nội bộ trước, sau đó mới xét đến nguồn bên ngoài và được thể hiện ở giai đoạn lựa chọn giải pháp tuyển dụng.

1.3.2.2 Lựa chọn người tiến hành tuyển dụng

Hội đồng tuyển dụng là những người đại diện cho hình ảnh của công ty, họ được trao quyền loại bỏ ứng viên trong quá trình tuyển dụng. Vì vậy, cần lựa chọn những người có kiến thức, kinh nghiệm tuyển dụng.

1.3.2.3. Xác định địa điểm và thời gian tuyển dụng

Nơi tuyển dụng là nơi phát sinh phát nhu cầu tuyển dụng hay là nơi doanh nghiệp chiếm đóng. Nếu doanh nghiệp muốn tuyển dụng lao động phổ thông thì nên tập trung vào thị trường lao động nông nghiệp. Nếu doanh nghiệp cần đội ngũ lao động chất lượng cao thì nên tập trung vào thị trường lao động đô thị như tại các trường đại học, cao đẳng....

Bên cạnh đó, đơn vị cũng cần xác định thời gian tuyển dụng. Trong quá trình tuyển dụng có nhiều bước và mỗi bước công việc sẽ có mốc thời gian tương ứng.

1.3.2.4 Chi phí tuyển dụng

Chi phí tuyển dụng bao gồm: chi phí thời gian để xác định và xây dựng nhu cầu tuyển dụng, thù lao trả cho văn phòng tuyển dụng.

- + Chi phí thời gian trong việc duyệt các thư và hồ sơ xin việc cũng như phỏng vấn ứng viên.
- + Chi phí liên quan đến việc sắp xếp cho nhân viên mới, mất mát của nhân viên mới dưới mức bình thường trong khoảng thời gian làm quen với công việc cũng như thích nghi với môi trường làm việc.
- + Số lượng nhân viên mới bỏ việc hay số người được tuyển không tham gia làm việc tại doanh nghiệp.

+ Chi phí đào tạo lại: Khi tuyển dụng và nhân viên mới được bắt đầu công việc đó, Khi đó có những yêu cầu mà nhân viên mới không hoặc chưa đáp ứng được do chưa có kinh nghiệm hoặc chưa quen môi trường làm việc mới. Điều này có mối quan hệ mật thiết với chi phí đào tạo lại. Nếu chi phí đào tạo lại mà thấp tức kết quả làm việc của nhân viên mới là cao thì so sánh với chi phí tuyển dụng sẽ cho hiệu quả tuyển dụng là cao và ngược lại.

1.3.2.5. Thông báo tuyển dụng

Để thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng, tổ chức cần thiết kế thông báo và triển khai thông tin tuyển dụng một cách hiệu quả. Thông báo tuyển dụng cần đầy đủ các thông tin cần thiết và đảm bảo ngắn gọn, giảm chi phí quảng cáo. Các thông tin bao gồm: khái quát về đơn vị, tổ chức, các vị trí cần tuyển dụng, số lượng cần tuyển, yêu cầu tuyển dụng, cơ hội thăng tiến, mức lương...

Mục đích của thông báo tuyển dụng là thu hút ứng viên tiềm năng cho vị trí cần tuyển, tăng tính minh bạch và chuyên nghiệp của quá trình tuyển dụng, giúp nhà tuyển dụng thu thập thông tin về ứng viên để lựa chọn nhân sự phù hợp với yêu cầu công việc và phát triển doanh nghiệp.

Các tổ chức doanh nghiệp có thể áp dụng một hoặc kết hợp các hình thức sau: Quảng cáo trên báo, đài, tivi, internet, thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm, Trên trang web tuyển dụng của công ty, dán thông báo trước cổng công ty..., thông báo tuyển dụng nên ngắn gọn, rõ ràng và đầy đủ những thông tin cơ bản cho ứng viên như yêu cầu về trình độ, kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và đặc điểm cá nhân...

1.3.3 Tuyển chọn ứng viên

Để tìm kiếm được ứng viên phù hợp với mục tiêu và yêu cầu tuyển dụng của tổ chức, nhà tuyển dụng có thể sàng lọc ứng viên thông qua các phương pháp sau:

1.3.3.1 Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ:

- **Mô tả công việc rõ ràng:** Đảm bảo rằng mô tả công việc được viết rõ ràng và chi tiết, giúp ứng viên hiểu rõ yêu cầu và kỳ vọng của công ty.
- **Tiếp nhận hồ sơ ứng viên:** Sau khi công khai vị trí tuyển dụng, tiếp nhận hồ sơ từ các ứng viên thông qua email, trang web tuyển dụng, hoặc các nền tảng mạng xã hội.
- **Sàng lọc hồ sơ:** Dựa vào các yếu tố như kinh nghiệm làm việc, trình độ học vấn, kỹ năng chuyên môn và các yêu cầu khác trong mô tả công việc để chọn ra những ứng

viên phù hợp nhất. Quá trình này có thể bao gồm việc kiểm tra các hồ sơ có sự sai sót hoặc thông tin không chính xác.

1.3.3.2 Thông qua CV (Curriculum Vitae):

- **Đánh giá các kỹ năng chuyên môn:** Dựa vào CV, bạn có thể đánh giá được mức độ phù hợp của ứng viên với công việc dựa trên các kỹ năng, chứng chỉ, kinh nghiệm làm việc đã được nêu trong CV.
- **Kiểm tra tính chính xác và độ chi tiết:** Đôi khi, CV có thể cung cấp nhiều thông tin quan trọng về thành tựu, dự án ứng viên đã tham gia, và các kỹ năng mềm mà họ sở hữu. Kiểm tra kỹ các thông tin này giúp đảm bảo ứng viên có đủ khả năng thực hiện công việc.
- **Lọc theo các tiêu chí cụ thể:** Sử dụng các phần mềm hoặc công cụ sàng lọc tự động để phân loại CV theo các tiêu chí cụ thể như kỹ năng, trình độ học vấn, hoặc địa lý.

1.3.3.3. Thông qua đơn xin việc:

- **Phân tích sự quan tâm và động lực:** Đơn xin việc cho thấy động lực của ứng viên khi ứng tuyển vào công ty, cũng như sự hiểu biết về công ty và công việc mà họ đang ứng tuyển. Một đơn xin việc tốt sẽ thể hiện sự nghiên cứu và quan tâm của ứng viên đối với công ty.
- **Kiểm tra khả năng giao tiếp:** Đơn xin việc là cơ hội để đánh giá khả năng giao tiếp của ứng viên, từ cách viết cho đến cách thức thể hiện bản thân và những gì họ có thể đóng góp cho công ty.
- **Thái độ và sự cam kết:** Những gì ứng viên thể hiện trong đơn xin việc cũng có thể phản ánh thái độ và sự cam kết của họ đối với công việc, điều này rất quan trọng khi đánh giá một ứng viên lâu dài.

1.3.3.4. Giấy khám sức khỏe:

- **Đảm bảo ứng viên đủ sức khỏe cho công việc:** Một số công việc đòi hỏi sức khỏe đặc biệt (ví dụ: công nhân lao động, nhân viên lái xe, hay công việc yêu cầu thể lực cao). Giấy khám sức khỏe giúp đảm bảo rằng ứng viên có đủ sức khỏe để thực hiện công việc mà không gặp phải rủi ro lớn về sức khỏe.
- **Kiểm tra sự tuân thủ các yêu cầu y tế:** Trong một số ngành nghề, việc yêu cầu ứng viên có giấy khám sức khỏe là điều bắt buộc để đảm bảo các tiêu chuẩn an toàn lao động.

1.3.3.5 Đánh giá trình độ các ứng viên

a. Phỏng vấn

+ Đối với lao động đơn giản

- Thông thường trong trường hợp công ty tuyển dụng công nhân trực tiếp nếu áp dụng phương pháp phỏng vấn thì chỉ dừng lại ở phương pháp phỏng vấn sơ bộ và được thực hiện một cách đơn giản, gọn nhẹ. Việc phỏng vấn chỉ do đại diện phòng nhân sự và trưởng bộ phận cần tuyển dụng tiến hành.

- Các câu hỏi đặt ra trong quá trình phỏng vấn thường xoay quanh các nội dung mà ứng viên ghi trong sơ yếu lý lịch như: Quá trình học tập hoặc quá trình làm việc trước khi ứng tuyển vào công ty mức lương mong muốn. Phiếu phỏng vấn dành cho lao động giản đơn cũng tương đối đầy đủ, thu thập được nhiều thông tin từ ứng viên, hiểu được mong muốn khi vào làm việc trong công ty giúp quá trình phỏng vấn trở nên nhanh gọn và đơn giản hơn.

- Các tiêu chí để đánh giá ứng viên loại này chủ yếu tập trung ngoại hình, giao tiếp và tác phong, sức khỏe qua ngoại hình bên ngoài.

+ Đối với lao động đòi hỏi trình độ chuyên môn

- Hội đồng phỏng vấn cũng dự đoán trước những tình huống, những câu hỏi có thể ứng viên sẽ thắc mắc phỏng vấn, chuẩn bị sẵn những phương án trả lời để có thể không bị động trước các câu hỏi của ứng viên. Đúng thời gian đã thông báo từ trước, hội đồng phỏng vấn sẽ tiến hành phỏng vấn ứng viên. Các ứng viên sẽ được nhận những tình huống công việc cụ thể để trả lời cách xử lý.

- Nhờ việc đưa ra các tình huống mà hội đồng phỏng vấn có thể đánh giá một cách khách quan nhất có thể về những vấn đề thuộc khả năng chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng nghề nghiệp của ứng viên, thấy được năng lực thực sự của mỗi ứng viên. Đây là căn cứ quan trọng nhất, có sức thuyết phục nhất để hội đồng tuyển dụng có thể đưa ra quyết định tuyển dụng.

b. Các phương pháp phỏng vấn

● Phỏng vấn theo mẫu:

Là hình thức có sử dụng bảng câu hỏi mẫu trong quá trình phỏng vấn.

Các câu hỏi được thiết kế trên cơ sở nghiên cứu kỹ lưỡng các yêu cầu công việc, tiêu chuẩn cần có của ứng viên. Đây là hình thức bao trùm lên tất cả những vấn đề quan trọng nhất cần tìm hiểu về ứng viên: động cơ, thái độ, năng lực, khả năng giao tiếp, ...

Để phỏng vấn theo mẫu đạt hiệu quả, đối với từng câu hỏi sẽ có các hướng dẫn cần tìm hiểu hoặc các thông tin cần biết về ứng viên.

Phỏng vấn viên cần được huấn luyện để biết cách điền vào mẫu câu trả lời theo gợi ý ở trên cho chính xác.

Hình thức phỏng vấn này ít tốn thời gian và có mức độ chính xác, độ tin cậy cao hơn so với hình thức phỏng vấn không chỉ dẫn.

- **Phỏng vấn không theo mẫu:**

Là hình thức phỏng vấn kiểu nói chuyện, không có bảng câu hỏi kèm theo.

Là quá trình trao đổi những điểm chưa rõ trong bảng mô tả công việc từ nhà tuyển dụng. Nhà tuyển dụng lắng nghe và ghi chú những điểm mạnh, điểm yếu của ứng viên.

- **Phỏng vấn căng thẳng:**

Phỏng vấn căng thẳng là hình thức phỏng vấn làm cho ứng viên cảm thấy không được thoải mái, bị căng thẳng về tâm lý bởi những câu hỏi có tính chất nặng nề, thô bạo hoặc những câu hỏi xoáy mạnh vào những điểm yếu của ứng viên.

Loại phỏng vấn này được sử dụng nhằm đánh giá mức độ nhạy cảm tâm lý, lòng độ lượng khoan dung, cách thức phản ứng, giải quyết vấn đề của ứng viên khi bị căng thẳng trong công việc.

- **Phỏng vấn nhóm:**

Trong hình thức phỏng vấn nhóm, hội đồng phỏng vấn hoặc nhóm phỏng vấn viên, cách thức thực hiện giống như một cuộc họp báo.

Trong phỏng vấn nhóm thường sẽ có nhiều câu hỏi sắc sảo thuộc nhiều vấn đề khác nhau. Mỗi phỏng vấn viên đều nghe được câu trả lời của ứng viên đối với các phỏng vấn viên khác. Do đó, các phỏng vấn viên có điều kiện tìm hiểu và đánh giá về ứng viên chính xác hơn.

1.3.3.6 Khám sức khỏe

Việc khám sức khỏe và đánh giá thể lực của ứng viên giúp nhà tuyển dụng xác định liệu họ có đủ điều kiện đảm nhận công việc lâu dài hay không. Điều này không chỉ đảm bảo hiệu suất làm việc mà còn giúp doanh nghiệp tránh các vấn đề phát sinh liên quan đến sức khỏe sau khi tuyển dụng. Thông thường trong hồ sơ xin việc có yêu cầu nộp bản khám sức khỏe tổng quát.

1.3.3.7 Thử việc

Năng lực của người lao động sẽ được thể hiện rõ qua giai đoạn thử việc. Kết quả

đánh giá sau thử việc sẽ là căn cứ để tổ chức quyết định có nên tuyển dụng trực tiếp ứng viên hay không. Do đó, trong quá trình thử việc, ứng viên cần chứng tỏ năng lực thực hiện công việc của mình.

1.3.3.8 Ra quyết định tuyển dụng chính thức

Dựa vào các phương pháp đánh giá theo chủ quan, theo thủ tục và kết quả phỏng vấn, thử việc, trưởng phòng nhân sự sẽ đề nghị giám đốc ra quyết định tuyển dụng hoặc ký hợp đồng hợp tác với các ứng viên phù hợp.

1.3.4 Đánh giá kết quả tuyển dụng

Sau khi đã kết thúc quá trình tuyển dụng, đơn vị cần tiến hành đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng thông qua các chỉ tiêu: Số lượng người nộp hồ sơ xin việc, Số lượng hồ sơ ứng viên, tỷ lệ tuyển chọn, tỷ lệ hoàn thành kế hoạch tuyển dụng, chi phí tuyển dụng trên đầu người, thời hạn hoàn thành kế hoạch tuyển dụng, tỷ lệ đào tạo lại, lương nhân viên thôi việc, tình cũng bằng, thỏa mãn trong tuyển dụng, vợ chuyển nghiệp về truyền thông trong tuyển dụng. Kiểm tra, đánh giá hiệu quả.

1.4 Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

1.4.1 Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp

+ Chính sách, luật pháp

- Chính sách tiền lương và các quy định về tuyển dụng lao động có ảnh hưởng nhiều đến công tác tuyển dụng nhân lực tại doanh nghiệp. Thông qua những quy định này, Nhà nước quản lý được nguồn nhân lực, người lao động được bảo vệ quyền lợi, được lựa chọn công việc phù hợp với trình độ chuyên môn, điều kiện hoàn cảnh. Còn người sử dụng lao động có thể dựa trên cơ sở pháp lý đó để tiến hành tuyển dụng lao động theo đúng quy định của Nhà nước.

- Việc tuyển dụng lao động được quy định rõ trong Bộ luật Lao động 2012. Theo quy định tại Điều 6, người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

- Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh, khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động.
- Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật.
- Yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công, trao đổi với công đoàn về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động,

- Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

Quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động được quy định cụ thể tại điều 11 như sau: "Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh".

+ Yếu tố kinh tế

- Sự tăng trưởng và phát triển của nền kinh tế có ảnh hưởng trực tiếp đến công tác tuyển dụng của doanh nghiệp. Khi nền kinh tế phát triển nhanh chóng, các doanh nghiệp kinh doanh thuận lợi, tất yếu dẫn đến việc tuyển dụng thêm nhân lực để đáp ứng nhu cầu mở rộng quy mô. Ngược lại khi nền kinh tế suy thoái, các doanh nghiệp sẽ nghĩ đến việc sa thải bớt nhân viên bởi không có khả năng tài chính để chi trả.

+ Thị trường lao động

- Thị trường lao động có ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng của doanh nghiệp. Thị trường lao động được thể hiện qua cung cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động, việc tuyển dụng lao động của doanh nghiệp sẽ thuận lợi hơn và ngược lại. Khi đó, doanh nghiệp không chỉ tuyển được đủ số lượng theo dự kiến mà còn có cơ hội lớn để tuyển dụng được các ứng viên có tiềm năng.

- Mặt khác, khi nói đến thị trường lao động thì không thể không nói đến chất lượng lao động cung ứng, nếu chất lượng lao động cao và dồi dào sẽ góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng. Như vậy xét về quy mô và chất lượng thị trường lao động đều ảnh hưởng nhiều đến công tác tuyển dụng nhân lực.

+ Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác

- Ngày nay, các doanh nghiệp nhau cạnh tranh nhân lực với nhau bằng mọi cách, bởi nguồn nhân lực là nguồn tài nguyên quý giá đối với mỗi tổ chức, có được nhân tài là mong muốn của bất kỳ tổ chức nào. Hiện nay cạnh tranh giữa các doanh nghiệp triển khai xoay quanh việc thu hút, chiêu mộ nhân tài. Trong một chừng mực nào đó, cạnh tranh của doanh nghiệp là cạnh tranh nhân tài, mấu chốt của cạnh tranh nhân tài chính là cạnh tranh trong việc tuyển dụng nhân lực. Như vậy, nếu doanh nghiệp hoạt động trong môi trường cạnh tranh gay gắt thì công tác tuyển dụng của doanh nghiệp sẽ rất được chú trọng và cân nhắc.

1.4.2. Các yếu tố bên trong doanh nghiệp

+ Mục tiêu, chiến lược phát triển của doanh nghiệp

- Trong thực tế khi tiến hành mọi hoạt động của doanh nghiệp nói chung và đối với công việc 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 lực 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.

+ Thương hiệu và uy tín của doanh nghiệp

- Đây là yếu tố đầu tiên ảnh hưởng đến trong việc thu hút các ứng viên và ảnh hưởng đến chất lượng công tác tuyển dụng. Bởi thương hiệu và uy tín của Doanh nghiệp chính là tài sản quý giá đóng vai trò thu hút các ứng viên và góp phần tiết kiệm chi phí tuyển dụng.
- Bên cạnh đó, khi tổ chức thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng thì khả năng lựa chọn người phù hợp với công việc là cao hơn. Thực tế cho thấy rằng các công ty tên tuổi khi thông báo tuyển dụng thì lượng đơn xin việc của các ứng viên có chất lượng sẽ cao hơn rất nhiều so với thông báo tuyển dụng cũng một vị trí ở một công ty bình thường khác.

+ Khả năng tài chính

- Đây là yếu tố quan trọng tác động đến hoạt động tuyển dụng vì khi tổ chức một chương trình tuyển dụng nhân lực rất tốn kém về kinh tế.
- Mặt khác, khả năng tài chính cũng quyết định đến việc thu hút ứng viên bởi vì việc trả lương cao sẽ có khả năng thu hút được nhiều lao động giỏi và kích thích nhân viên làm việc hăng say, nhiệt tình, tích cực, sáng tạo, do đó, mang lại lợi ích cho doanh nghiệp cao hơn. Tuy nhiên, trong thực tế vẫn còn nhiều doanh nghiệp có khó khăn về tài chính hoặc không có khả năng chi trả lương cao. Vì vậy, những doanh nghiệp này thường khó có thể thu hút được lao động giỏi trên thị trường.

+ Các chính sách sử dụng và đãi ngộ của doanh nghiệp

- Chính sách đào tạo, đề bạt, sử dụng lao động. Người lao động ở bất cứ tổ chức nào cũng rất quan tâm đến các chính sách đào tạo, đề bạt, sử dụng lao động vì vậy nếu các chính sách này phù hợp thì sẽ giúp doanh nghiệp thu hút được nhiều lao động, còn người lao động cũng tin tưởng và trung thành hơn với doanh nghiệp.
- Ngoài các yếu tố trên, còn có các yếu tố khác ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân

lực của doanh nghiệp như: năng lực của đội ngũ làm công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp, văn hóa doanh nghiệp...

+ Văn hoá

- Văn hoá của tổ chức là món ăn tinh thần, là chất keo đoàn kết, là niềm tự hào cho mỗi cán bộ và công nhân viên trong doanh nghiệp. Một doanh nghiệp có bầu không khí năng động, đoàn kết, trẻ trung và kích thích sáng tạo thì sẽ tuyển chọn được nhiều nhân tài.

+ Quan điểm của các nhà quản trị trong tuyển dụng.

- Các nhà tuyển dụng phải là những người có chuyên môn cao và am hiểu về công tác tuyển dụng nhân sự. Họ có thể tạo được bầu không khí thoải mái để các ứng viên có thể bộc lộ được hết năng lực của mình. Từ đó, các nhà tuyển dụng mới đưa ra được những quyết định đúng đắn nhất.

- Hoạt động tuyển dụng phải được tiến hành một cách công khai và bình đẳng đối với mọi ứng viên. Nhà tuyển dụng phải công bằng thì mới đảm bảo sẽ tuyển được những người thực sự có năng lực và phù hợp với công việc. Ngược lại, những nhà tuyển dụng thiếu công bằng sẽ tuyển lựa lẫn nhân sự phụ thuộc vào các mối quan hệ riêng, tuyển những nhân sự không phù hợp với công việc, không đáp ứng được các tiêu chuẩn tuyển chọn của doanh nghiệp, làm giảm hiệu quả của hoạt động tuyển dụng của doanh nghiệp.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Chương 1 đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, làm rõ các khái niệm liên quan như nhân lực, nguồn nhân lực và tuyển dụng nhân lực, từ đó khẳng định vai trò then chốt của tuyển dụng trong việc đảm bảo chất lượng đầu vào cho đội ngũ lao động – yếu tố quyết định đến hiệu quả hoạt động và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp.

Tuyển dụng không chỉ là quá trình bổ sung nhân sự mà còn là hoạt động có tính chiến lược, đòi hỏi sự phối hợp giữa nhiều bộ phận và phải tuân thủ các nguyên tắc như phù hợp, minh bạch, công bằng, đúng pháp luật và linh hoạt. Việc thực hiện đúng các nguyên tắc này sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả tuyển dụng, tối ưu chi phí, đồng thời xây dựng được hình ảnh chuyên nghiệp trên thị trường lao động.

Nội dung công tác tuyển dụng cũng đã được trình bày toàn diện từ khâu xác định nhu cầu, lập kế hoạch tuyển dụng, thu hút ứng viên, lựa chọn và đánh giá, cho đến bước cuối cùng là đo lường hiệu quả của hoạt động tuyển dụng. Đây là một quy trình khép kín, đòi hỏi sự đầu tư bài bản, có hệ thống nhằm đảm bảo tuyển được đúng người, đúng việc, đúng thời điểm.

Ngoài ra, chương cũng đã phân tích các yếu tố tác động đến hoạt động tuyển dụng, bao gồm các yếu tố bên ngoài như luật pháp, kinh tế, thị trường lao động và môi trường cạnh tranh; cũng như các yếu tố bên trong như chiến lược doanh nghiệp, thương hiệu, tài chính và chính sách nhân sự. Nhận diện đúng và kịp thời các yếu tố này là cơ sở để doanh nghiệp đưa ra những điều chỉnh phù hợp trong công tác tuyển dụng, từ đó nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BẤT ĐỘNG SẢN TUẦN 123 MIỀN TRUNG, CHI NHÁNH ĐÀ NẴNG

2.1. Tổng quan về Công ty cổ phần Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng

2.1.1 Giới thiệu chung

- Tên doanh nghiệp: Công ty Cổ Phần Bất Động Sản Tuần 123 Miền Trung.
- Trụ sở chính thuộc miền Bắc: Số 244 Phan Đăng Lưu - Khuê Trung - Cẩm Lệ - Đà Nẵng.

ĐT: 0906 037 688.

- Thời gian làm việc: Thứ 2 – Thứ 7: 8:00 -19:00
- Email: tapdoantuan123@gmail.com
- Website: <https://tapdoantuan123.vn>

2.1.2 Lịch sử hình thành và phát triển

- Công ty Cổ phần Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng là một trong những đơn vị thành viên chủ lực trực thuộc hệ thống Tuần 123 – thương hiệu dẫn đầu cả nước trong lĩnh vực môi giới bất động sản thổ cư. Chính thức thành lập vào ngày 05/01/2022, công ty hiện đặt trụ sở tại 244 Phan Đăng Lưu, phường Khuê Trung, quận Cẩm Lệ, thành phố Đà Nẵng – vị trí trung tâm chiến lược trong vùng đô thị phát triển năng động bậc nhất khu vực miền Trung.

- Tuần 123 Miền Trung tự hào sở hữu một môi trường làm việc khác biệt – nơi giá trị con người được đặt lên hàng đầu, và văn hóa doanh nghiệp được nuôi dưỡng bằng tinh thần: “Đến thấy lạ – Ở thấy yêu – Đi thấy nhớ”. Toàn bộ hệ thống hoạt động xuyên suốt với phương châm “Chính nhân quân tử” và triết lý sống tích cực “Được cho đi là niềm vui”. Đây không chỉ là khẩu hiệu, mà còn là kim chỉ nam trong công việc, định hướng tư duy và hành động cho mỗi thành viên.

- Hệ thống văn phòng đảm bảo, hiện đại và đạt chuẩn văn phòng kinh doanh theo yêu cầu. Các phòng đào tạo được thiết kế phù hợp với công năng sử dụng. Toàn bộ phòng đào tạo đều được trang bị thiết bị như: máy chiếu, loa, điều hòa, bàn ghế được bố trí phù hợp thuận tiện cho việc đào tạo.



Hình 2. 1 Hình ảnh giới thiệu về công ty



Hình 2. 2 Logo Công ty cổ phần Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng.

2.1.3 Lĩnh vực/ sản phẩm kinh doanh

- Lĩnh vực hoạt động của Công ty cổ phần Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng.

+ Môi giới bất động sản: Tự hào là đơn vị Môi giới Bất động sản Thổ cư quy mô và chuyên nghiệp, Công ty cổ phần Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng đang không ngừng nỗ lực sáng tạo, cải tiến quy trình để giúp cho nhiều chủ nhà bán nhà và nhiều khách mua mua được nhà.

+ Định giá bất động sản: Với đội ngũ phân tích thị trường chuyên nghiệp, cơ sở dữ liệu về giá cả các căn nhà bán trong từng khu vực được cập nhật liên tục, chúng tôi luôn

mang đến dịch vụ tư vấn định giá tốt nhất cho khách hàng. Các Bất động sản thể mạnh về định giá của Công ty là những bất động sản có giá trị lớn như: Biệt thự, Khách sạn phố cổ, Tòa nhà văn phòng.

+ Đào tạo bất động sản: Điểm cốt lõi và niềm tự hào của Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng chính là ở đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp được tuyển dụng và đào tạo bất động sản lý thuyết tới thực tiễn. Giáo trình đào tạo của công ty được nâng cấp và đổi mới định kỳ để bắt nhịp với thị trường.

2.1.4 Tầm nhìn, sứ mệnh và các giá trị cốt lõi

2.1.4.1.Tầm nhìn:

- + Công ty hướng đến trở thành đơn vị môi giới bất động sản số 1 tại Miền Trung.
- + Công ty đặt mục tiêu xây dựng một hệ thống phát triển bền vững – chuyên nghiệp – có chiều sâu, nơi mỗi thành viên đều được đào tạo bài bản, phát triển toàn diện và có cơ hội thăng tiến rõ ràng.

2.1.4.2 Sứ mệnh:

Công ty luôn thực hiện sứ mệnh của mình là nơi kết nối giữa người mua với người bán bất động sản. Công ty luôn cam kết định giá đúng giá trị thật của tài sản để tạo sân chơi công bằng, văn minh cho tất cả mọi người.

2.1.4.3 Giá trị cốt lõi:

- Tinh vi
- Đoàn kết
- Cống hiến
- Giàu sang
- Danh vọng
- Vĩ đại.

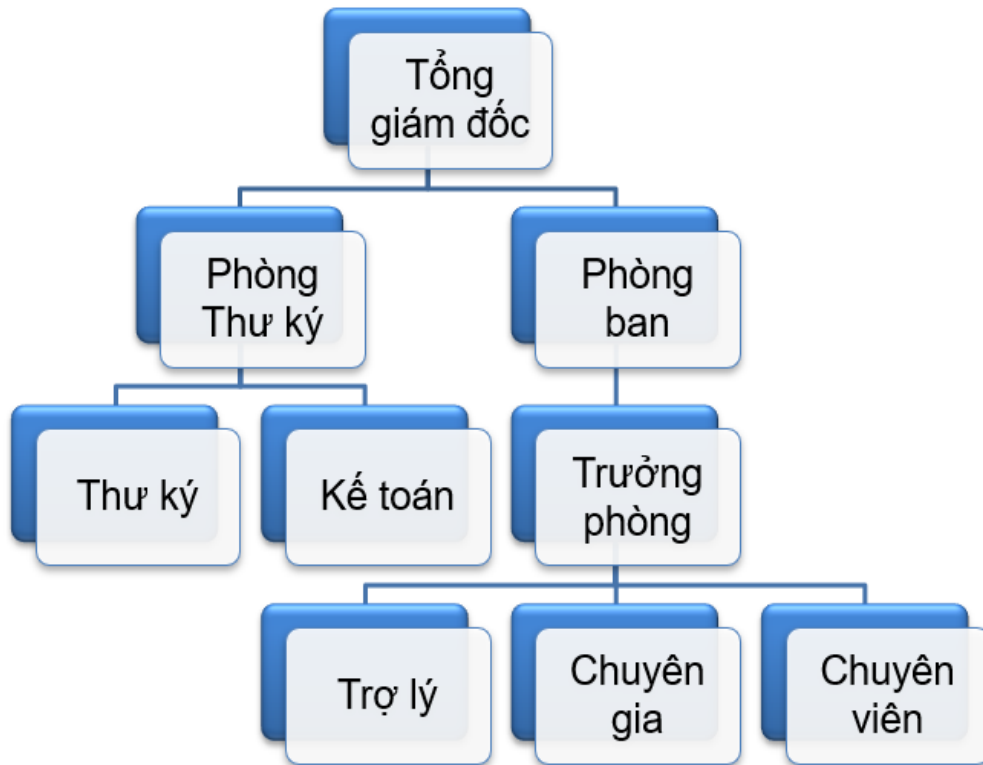
2.1.5 Cơ cấu tổ chức

a. Sơ đồ cơ cấu tổ chức

- Các cấp trong công ty bao gồm:
- + Cấp Công ty, cấp phòng.

+ Cấp Lãnh đạo, cấp Chuyên gia, cấp Chuyên viên.

**Sơ đồ 2.1 Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123
Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng**



Nguồn: Phòng Thư ký

b. Chức năng, nhiệm vụ từng ban

• Giám đốc điều hành

Có vai trò chính là điều hành, giám sát, quản lý, lên chiến lược, kế hoạch kinh doanh, định hướng phát triển công ty trong thời gian tiếp theo. Đây đều là những vấn đề quan trọng, cần có sự thống nhất tập trung của ban giám đốc điều hành.

• Ban thư ký

Có vai trò hỗ trợ, báo cáo các hoạt động về lịch trình và tình hình chung trong Công ty cho giám đốc. Thực hiện kiểm tra, bảo mật về chính sách pháp lý. Lên kế hoạch cho các chương trình họp hội, lễ, phong trào vui chơi giải trí,...

• Trưởng phòng

Là người hỗ trợ đắc lực cho giám đốc, có nhiệm vụ được phân công và giám sát công

việc nhằm mang lại chất lượng tốt nhất cho văn phòng bởi những công việc như xây dựng phòng, đào tạo Học viên, Chuyên viên. Quản lý phòng, Trưởng phòng chịu trách nhiệm trực tiếp về các hoạt động trong phòng nhằm bảo đảm được quyền lợi cho Công ty, văn phòng và chuyên viên, phối hợp thường xuyên với các chuyên gia và chuyên viên, cập nhật và sáng tạo liên tục. Ngoài ra, còn điều phối mọi hoạt động của chuyên viên, có hình thức văn hóa theo quy định (Trưởng phòng có thể thực hiện một số vai trò của một chuyên gia).

- **Chuyên gia**

Cộng tác cùng trưởng phòng và giám đốc, có nhiệm vụ khảo sát, tìm kiếm nguồn sản phẩm trên thị trường. Thực hiện công việc đàm phán với chủ nhà với mục đích thương lượng ký kết thỏa thuận với mức giá có lợi cho đôi bên. Là người luôn hỗ trợ các chuyên viên khi khách quan tâm đến sản phẩm được họ ký kết.

- **Trợ Lý**

Là người hỗ trợ đắc lực cho Giám đốc và Trưởng phòng, có nhiệm vụ thông báo, nhắc nhở các chuyên gia và chuyên viên về các dự kiến hoạt động của phòng và Công ty. Thực hiện báo cáo, xem xét các tình hình hoạt động của chuyên gia và chuyên viên đến với ban giám đốc và trưởng phòng.

- **Chuyên viên**

Có vai trò tìm kiếm khách hàng thông qua các cách thức quảng bá khác nhau tùy thuộc vào khả năng của từng cá nhân. Thực hiện việc đăng tin, chăm khách và hỗ trợ khách trong suốt quá trình sử dụng dịch vụ của Công ty. Sau đó báo cáo với phòng, tham gia các cuộc họp của Công ty tổ chức tiếp nhận và giải đáp những thắc mắc, ý kiến phản hồi của khách hàng....

c. Mối quan hệ của các bộ phận trong mô hình tổ chức

- Mối quan hệ giữa bộ phận Chuyên gia và Chuyên viên.

- + Bộ phận chuyên viên là bộ phận tiếp xúc trực tiếp với khách hàng trong quá trình ban đầu, trong đó bộ phận chuyên gia là người thực hiện tìm kiếm nguồn sản phẩm và tiếp xúc với khách trực tiếp khi có yêu cầu vào đàm phán từ khách hàng.

- + Bộ phận chuyên viên thông báo tình hình của khách khi đi xem sản phẩm của

chuyên gia nhằm tương tác hỗ trợ trong quá trình tương tác với khách hàng.

+ Bộ phận chuyên gia tiếp nhận thông tin yêu cầu sử dụng dịch vụ từ chuyên viên, sau đó trực tiếp thông báo với chủ nhà nhằm mục đích tương tác giữa chủ và khách diễn ra thuận lợi trong quá trình chuyên viên dẫn khách. Sau khi thực hiện việc hỗ trợ xem sản phẩm chuyên viên có nhiệm vụ thông báo cho chuyên gia để nắm bắt tình hình.

+ Bộ phận chuyên viên nắm bắt những đánh giá của khách về chất lượng sản phẩm để thông báo với chuyên gia nhằm đưa ra những phương pháp hỗ trợ khách hàng hiệu quả.

+ Bộ phận chuyên gia với bộ phận chuyên viên có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Đảm bảo việc phục vụ đúng nhu cầu của khách hàng mong muốn mang đến sự hài lòng tuyệt đối khi sử dụng dịch vụ.

Bộ phận chuyên gia có trách nhiệm trực tiếp quan sát, nắm bắt tình hình chung và đáp ứng những nhu cầu khi cần sự hỗ trợ mật thiết từ khách hàng. Tuy nhiên, mối quan hệ giữa bộ phận chuyên gia và chuyên viên trong công ty thì: bộ phận chuyên viên là bộ phận trực tiếp phục vụ theo yêu cầu của khách rồi thông báo cho bộ phận chuyên gia tương trợ, đây là những bộ phận có mối quan hệ mật thiết với nhau trong công việc.

- Mối quan hệ giữa bộ phận Trưởng phòng với bộ phận Chuyên gia.

Quan hệ này cũng giống tương ứng như quan hệ giữa bộ phận chuyên gia và chuyên viên. Thông qua bộ phận chuyên gia thì bộ phận trưởng phòng hiểu được tâm lý, mong muốn của khách để từ đó đúc kết, đồng thời phối hợp với bộ phận chuyên gia phục vụ khách, đưa ra những bài học tốt hơn.

Các mối quan hệ khác vì thông tin nội bộ của Công ty nên với vai trò là Chuyên viên không bổ sung thêm.

2.2. Phân tích các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng

2.2.1 Môi trường vĩ mô

2.2.1.1 Yếu tố kinh tế

- Tăng trưởng kinh tế

Đà Nẵng là một trong những thành phố phát triển nhanh ở Việt Nam, có sự vượt

bậc về kinh tế và cơ sở hạ tầng. Nơi đây nằm ở trung tâm miền Trung Việt Nam, luôn nhận được sự đầu tư mạnh mẽ vào các dự án du lịch, thương mại và công nghiệp. Sự phát triển này thúc đẩy nhu cầu mua bán nhà đất tăng cao, đặc biệt ở các khu vực có hạ tầng đồng bộ và tiềm năng phát triển du lịch.

Tăng trưởng tích cực của quý II và quý III, kinh tế Đà Nẵng quý IV năm 2024 có nhiều điểm sáng, đạt được nhiều kết quả vượt trội. Tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) quý IV năm 2024 ước tăng 10,18% so với cùng kỳ năm 2023.

GRDP Đà Nẵng ước tăng 7,51%, cao hơn mức tăng 2,01% của năm 2023.

Thị trường mua bán nhà đất tại thành phố này đã ghi nhận mức tăng trưởng vượt bậc đạt 30%. Điều này phản ánh sự phục hồi mạnh mẽ của nền kinh tế, cho thấy sức hút ngày càng lớn của Đà Nẵng với chủ đầu tư.

Trong quý 2/2024, thị trường bất động sản Đà Nẵng ghi nhận sự phục hồi rõ nét, đặc biệt là ở phân khúc đất nền và căn hộ chung cư. Số lượng dự án mở bán mới tăng mạnh, với 1.039 nền đất từ 3 dự án, tăng 30% so với cùng kỳ năm 2023. Mức giá dao động từ 33 đến 126 triệu đồng/m². Bên cạnh đó, phân khúc căn hộ chung cư cũng có sự tăng trưởng vượt bậc với 16 dự án mở bán và 2.484 căn hộ, mức tiêu thụ đạt 1.301 căn, tăng gấp 30 lần so với năm trước. Điều này cho thấy sức cầu của thị trường đang có dấu hiệu phục hồi mạnh mẽ.

- Lạm phát

Lạm phát giống như một mức tham chiếu liên quan đến sự tăng giá của hàng hóa hàng ngày. Những nguyên liệu đó được sử dụng để xây dựng nhà cửa. Nếu giá của những thứ như gỗ, gạch đá, xi măng, cát sỏi,... và thiết bị tăng lên, các công ty xây dựng hoặc người bán sẽ giải quyết vấn đề bằng cách tăng giá bán nhà.

Tuy nhiên, trong một số trường hợp, lạm phát có thể tác động ngược lên thị trường Bất động sản. Nếu tỷ lệ lạm phát tăng, tiền đi vay sẽ trở nên đắt hơn. Mọi người ít vay nợ hơn, do đó sẽ có ít người mua nhà hơn và điều này có thể dẫn đến tăng trưởng kinh tế chậm lại.

⊕Bất động sản có thể bị ảnh hưởng tiêu cực bởi lạm phát, nhưng Bất động sản cũng có thể bảo vệ nhà đầu tư khỏi những tác động của lạm phát.

Khi giá nhà tăng lên theo thời gian có nghĩa là nhà đầu tư đang giảm khoản vay so

với giá trị của khoản nợ của mình, đồng thời tăng vốn chủ sở hữu, nhưng các khoản thanh toán thế chấp theo lãi suất cố định sẽ không thay đổi.

2.2.1.2 Chính trị pháp luật

Chính trị ổn định sẽ giúp khách hàng có điều kiện đầu tư, lúc này sự cạnh tranh xảy ra gay gắt giữa các công ty với nhau. Với nhiều chính sách của nhà nước về phát triển kinh tế là tạo điều kiện cho việc phát triển rộng mạng lưới các công ty môi giới trong cả nước mà không còn hạn chế về khu vực nữa.

Pháp luật về bất động sản năm 2024 tại Việt Nam sẽ chịu ảnh hưởng từ các quy định của Luật Đất đai 2024, Luật Nhà ở 2023 và Luật Kinh doanh Bất động sản 2023, tất cả đều có hiệu lực từ 01/8/2024. Các quy định này sẽ tạo ra một khuôn khổ pháp lý mới cho thị trường bất động sản, đồng thời điều chỉnh và làm rõ nhiều vấn đề quan trọng nhằm tăng cường tính minh bạch và chuyên nghiệp cho ngành này.

a. Luật Đất đai 2024

- Quy định về chuyển nhượng quyền sử dụng đất: Luật mới sẽ điều chỉnh việc chuyển nhượng, cho thuê, thế chấp đất đai rõ ràng hơn, giúp các giao dịch về đất đai trở nên minh bạch, hợp pháp và dễ dàng thực hiện.
- Tái cơ cấu đất đai: Các quy định trong Luật Đất đai 2024 tiếp tục đẩy mạnh công tác quy hoạch, sử dụng đất hiệu quả hơn, với sự tăng cường vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc cấp phép và giám sát các dự án phát triển đất đai.
- Sở hữu đất đai: Các quy định mới làm rõ hơn quyền và nghĩa vụ của chủ sở hữu đất, đặc biệt là trong các trường hợp liên quan đến đất đai của người Việt Nam định cư ở nước ngoài và tổ chức, cá nhân nước ngoài.

b. Luật Nhà ở 2023

- Sở hữu nhà ở: Cá nhân có quyền có chỗ ở thông qua việc đầu tư xây dựng, mua, thuê mua, thuê, nhận tặng cho, nhận thừa kế, nhận góp vốn, nhận đổi, mượn, ở nhờ, quản lý nhà ở theo ủy quyền và hình thức khác theo quy định của pháp luật.
- Quy định về hợp đồng mua bán nhà ở: Các giao dịch mua bán nhà ở phải tuân thủ các quy định về việc công nhận quyền sở hữu và chuyển nhượng, nhằm bảo vệ quyền lợi của người mua nhà.

c. Luật Kinh doanh Bất động sản 2023

- Điều kiện kinh doanh dịch vụ bất động sản: Tổ chức, cá nhân khi kinh doanh bất động sản phải thành lập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về doanh nghiệp hoặc thành lập hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã theo quy định của pháp luật về hợp tác xã, có ngành, nghề kinh doanh bất động sản
- Chứng chỉ hành nghề Môi giới Bất động sản: Theo quy định mới, cá nhân hành nghề Môi giới Bất động sản bắt buộc phải có chứng chỉ hành nghề và phải làm việc tại một doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ Môi giới Bất động sản.
- Quy định về thanh toán trong giao dịch Bất động sản: Các giao dịch bất động sản phải được thực hiện thông qua tài khoản ngân hàng, giúp minh bạch và đảm bảo an toàn trong các giao dịch. Đồng thời, các khoản đặt cọc cho các giao dịch mua bán, cho thuê, mua nhà ở hình thành trong tương lai phải tuân thủ mức quy định không quá 5% giá trị hợp đồng.
- Minh bạch giao dịch bất động sản: Luật Kinh doanh Bất động sản 2023 yêu cầu các giao dịch Bất động sản phải được công khai thông tin trên các hệ thống thông tin quốc gia về nhà ở và thị trường bất động sản.

d. Tăng cường quản lý, chống thất thu thuế

- Các quy định mới về bất động sản sẽ giúp tăng cường khả năng giám sát và kiểm soát thuế trong lĩnh vực bất động sản. Các cơ quan chức năng sẽ có công cụ để phát hiện và xử lý các hành vi gian lận, giúp hạn chế tình trạng thất thu thuế từ các giao dịch bất động sản.

2.2.1.3 Môi trường tự nhiên

Đà Nẵng sở hữu bờ biển dài và đẹp, với các khu vực như bãi biển Mỹ Khê, Sơn Trà, Ngũ Hành Sơn, thường thu hút khách du lịch và nhà đầu tư. Những bất động sản gần biển, đặc biệt là các dự án nghỉ dưỡng, biệt thự ven biển hay căn hộ view biển, thường có giá trị cao hơn. Chính vì vậy, nhu cầu mua bán Bất động sản tại các khu vực này luôn mạnh mẽ.

- Bất động sản nghỉ dưỡng ven biển: Biệt thự, condotel, villa hướng biển – giá trị cao, nhu cầu lớn từ nhà đầu tư.
- Căn hộ view biển: Hấp dẫn khách nước ngoài, dễ cho thuê ngắn/dài hạn.

- Mặt bằng thương mại ven biển: Nhà hàng, café, spa... phục vụ khách du lịch.
- Đất nền vùng ven biển: Cơ hội đầu tư trung/dài hạn tại Hòa Hải, Hòa Xuân...

2.2.1.4 Văn hóa xã hội

Công ty miền Trung có nhiều nguồn sản phẩm chất lượng về giá cả cũng như về cơ sở hạ tầng và vị trí địa lý từ trước đến nay được cập nhật và khai thác hàng ngày, giúp nguồn sản phẩm dịch vụ trở nên đa dạng phù hợp với nhiều phân khúc khách hàng trên thị trường, làm đậm nét văn hóa của doanh nghiệp.

2.2.2 Môi trường vi mô

2.2.2.1 Khách hàng

- Khách hàng là người dân địa phương: Đây là nhóm khách hàng chủ yếu khi mua nhà đất thổ cư. Họ thường tìm kiếm các lô đất hoặc căn nhà có diện tích phù hợp với nhu cầu sử dụng lâu dài như xây dựng nhà ở cho gia đình. Nhóm khách hàng này thường ưu tiên những khu vực có hạ tầng hoàn thiện, gần các tiện ích công cộng như trường học, bệnh viện, chợ, và các khu vực trung tâm.

- Khách hàng là người nước ngoài hoặc Việt Kiều: Do Đà Nẵng là một thành phố du lịch và phát triển nhanh, cũng có không ít người Việt Nam định cư ở nước ngoài hoặc người nước ngoài quan tâm đến việc mua nhà đất thổ cư tại đây. Tuy nhiên, theo quy định pháp luật, người nước ngoài và Việt Kiều chỉ có thể sở hữu tối đa 10% tổng số căn hộ trong một tòa nhà chung cư hoặc 10% diện tích đất trong một khu dân cư. Dù vậy, nhiều người vẫn lựa chọn đầu tư vào các dự án nhà đất thổ cư vì giá trị tiềm năng của thị trường bất động sản Đà Nẵng.

- Nhà đầu tư bất động sản: Đây là nhóm khách hàng tìm kiếm cơ hội sinh lời từ việc đầu tư vào nhà đất thổ cư tại Đà Nẵng, đặc biệt là những khu vực đang có sự phát triển mạnh về hạ tầng và dân cư. Nhà đầu tư có thể mua đất để chờ giá tăng hoặc tiến hành xây dựng các dự án nhỏ như nhà ở cho thuê, biệt thự, hoặc xây dựng các dự án thương mại nhỏ.

2.2.2.2 Đối thủ cạnh tranh

Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng đối mặt với nhiều đối thủ cạnh tranh trong lĩnh vực kinh doanh bất động sản tại khu vực Miền Trung.

ĐỐI THỦ CẠNH TRANH	UÙ ĐIỂM	NHU'ỢC ĐIỂM
Bất động sản Hoàng Gia	- Công ty đã hoạt động lâu năm. - Uy tín vững chắc trên thị trường. - Với hơn 3.000 căn nhà trong danh mục. - Công ty tập trung vào các phân khúc lớn. - Hợp tác với nhiều đối tác chiến lược, tạo nên mạng lưới rộng lớn và đáng tin cậy.	- Chương trình đào tạo chưa thực sự chuyên sâu, thiếu sự hướng dẫn chi tiết và hỗ trợ từng bước. - Hệ thống chia hoa hồng có thể chưa tối ưu.
Bất động sản Phố Xanh	- Công ty uy tín. - Có chỗ đứng trên thị trường.	- Nguồn hàng không phong phú và đa dạng.

2.2.2.3 Nhà cung cấp

Nhà cung cấp bất động sản bao gồm người dân địa phương và các nhà đầu tư.

- Người dân địa phương thường cung cấp các lô đất, nhà ở, hoặc bất động sản thô cư để bán hoặc cho thuê, đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp nguồn cung đất đai và nhà ở trong khu vực.

- Các nhà đầu tư, bao gồm căn hộ (Monarchy, Ori garden, Hiyori ...) các Công ty bất động sản và các cá nhân có vốn, tham gia vào việc phát triển dự án mới, cải tạo, và đầu tư vào các bất động sản cao cấp. Sự kết hợp giữa người dân địa phương và nhà đầu tư tạo ra sự đa dạng trong nguồn cung và thúc đẩy thị trường bất động sản phát triển.

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

2.3.1 Cơ sở vật chất

- Chi nhánh Đà Nẵng thuộc địa chỉ 244 Phan Đăng Lưu, Khuê Trung, Cẩm Lệ, Đà Nẵng.

Bảng 2. 1: Thống kê trang thiết bị của chi nhánh tại Đà Nẵng

STT	Cơ sở vật chất	Đơn vị tính	Số lượng
1	Máy vi tính	Cái	10
2	Máy lạnh	Cái	7
3	Tủ lạnh	Cái	1
4	Máy in	Cái	3
5	Máy nước nóng lạnh	Cái	2
6	Bộ ghế sofa	Cái	1
7	Hệ thống camera	Cái	5
8	Bàn ghế	Cái	100
9	Vật dụng khác	Cái	5

(Nguồn: Phòng thiết bị)

Nhận xét: Chi nhánh tại Đà Nẵng luôn chú trọng đầu tư vào cơ sở vật chất và trang thiết bị hiện đại, nhằm không chỉ đáp ứng tốt nhất nhu cầu của nhân viên mà còn mang đến sự tiện nghi, sang trọng cho khách hàng. Qua đó, công ty không ngừng nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc, đồng thời khẳng định hình ảnh chuyên nghiệp, đẳng cấp trong mắt cả khách hàng lẫn đội ngũ nhân viên.

2.3.2 Nguồn nhân lực

Bảng 2. 2: Cơ cấu doanh nghiệp của Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123
Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng năm 2022 – 2024

Năm Chỉ tiêu	2022		2023		2024	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tổng số lượng	85	100	120	100	165	100
I. Giới tính						
1. Nam	50	58,82	75	62,5	98	59,39
2. Nữ	35	41,17	45	37,5	55	33,33
II. Trình độ học vấn						
ĐH&Cao Đẳng	60	70,58	80	66,66	95	57,57
Lao động phổ thông	25	29,41	40	33,33	70	42,42
III. Độ tuổi						
1. Dưới < 25	10	11,76	25	20,83	30	18,18
2. Từ 25 > 40	45	52,94	75	62,5	90	54,54
3. Từ > 40	30	35,29	20	16,66	45	27,27

(Nguồn: Phòng Nhân Sự)

Nhận xét:

Trong giai đoạn 2022 - 2024, cơ cấu nhân sự của Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh tại Đà Nẵng có sự thay đổi rõ rệt cả về số lượng và chất lượng. Tổng số lượng nhân sự tăng đều qua từng năm, từ 85 người năm 2022 lên 120 người năm 2023 và đạt 165 người vào năm 2024. Sự tăng trưởng này phản ánh xu hướng mở rộng quy mô hoạt động, đồng thời cho thấy nhu cầu nhân lực ngày càng lớn để đáp ứng tốc độ phát triển của công ty trong lĩnh vực bất động sản nhà phố.

Xét về giới tính, nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn nữ trong cả ba năm, dao động từ 58,82% đến 62,5%, sau đó giảm nhẹ còn 59,39% vào năm 2024. Ngược lại, tỷ lệ nữ giới có xu hướng giảm từ 41,17% (2022) xuống còn 33,33% (2024). Điều này phần nào cho thấy tính chất công việc bất động sản có thể đang thu hút nam giới nhiều hơn, hoặc công ty vẫn chưa thực sự có chiến lược hiệu quả để tăng tỷ lệ nữ trong đội ngũ Chuyên viên.

Về trình độ học vấn, nhân sự có trình độ Đại học và Cao đẳng chiếm tỷ lệ chủ đạo

trong cơ cấu công ty, tuy nhiên có xu hướng giảm nhẹ qua các năm: từ 70,58% năm 2022 xuống còn 57,57% vào năm 2024. Trong khi đó, tỷ lệ lao động phổ thông tăng lên đáng kể, từ 29,41% lên 42,42%. Sự thay đổi này cho thấy công ty đang dần mở rộng phạm vi tuyển dụng, tạo điều kiện cho các ứng viên không có bằng cấp cao nhưng có năng lực thực tiễn, phù hợp với tính chất đào tạo nội bộ và hoạt động thực chiến trong lĩnh vực môi giới nhà phố.

Về độ tuổi, nhóm lao động từ 25 đến 40 tuổi luôn chiếm tỷ lệ cao nhất và tăng đều trong giai đoạn 2022–2023, trước khi giảm nhẹ vào năm 2024 từ 52,94% lên 62,5%, sau đó xuống 54,54%. Đây là nhóm tuổi có sức lao động dồi dào, kinh nghiệm làm việc ổn định và khả năng thích nghi cao. Đáng chú ý, tỷ lệ nhân sự dưới 25 tuổi tăng từ 11,76% năm 2022 lên 18,18% năm 2024, phản ánh xu hướng trẻ hóa đội ngũ, phù hợp với định hướng đào tạo và phát triển nội lực từ sớm. Trong khi đó, tỷ lệ lao động từ 40 tuổi trở lên có xu hướng giảm từ 35,29% còn 27,27%, cho thấy doanh nghiệp có thể đang ưu tiên tuyển chọn những ứng viên trẻ, năng động, dễ thích nghi với cường độ và áp lực công việc.

Nhìn chung, cơ cấu nhân sự của Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng đang có sự phát triển tích cực về số lượng và chuyển biến linh hoạt về cơ cấu. Việc đa dạng hóa độ tuổi, trình độ và giới tính giúp doanh nghiệp mở rộng nguồn lực, đồng thời tạo nền tảng để phát triển đội ngũ chuyên viên kinh doanh bất động sản phù hợp với nhu cầu thị trường và chiến lược mở rộng hoạt động trong tương lai.

2.3.3 Tình hình tài chính

Bảng 2. 3: Cân đối kế toán của Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng năm 2022 - 2024

	2022	2023	2024
TÀI SẢN NGẮN HẠN	55.255.041.006	66.229.757.136	77.370.930.591
Tiền và các khoản tương đương tiền	5.737.676.795	6.276.068.570	8.918.978.826

Các khoản phải thu ngắn	20.795.975.183	24.422.613.052	27.947.519.292
Hàng tồn kho	28.238.340.946	35.139.058.524	40.030.955.749
Tài sản ngắn hạn khác	497.119.793	694.842.286	792.310.772
TÀI SẢN DÀI HẠN	5.999.020.049	6.556.683.717	7.949.735.834
Các khoản phải thu dài hạn	1.516.495.680	1.149.201.063	1.147.127.686
Các khoản đầu tư tài chính dài hạn	1.353.360.689	1.394.226.360	1.506.493.870
TỔNG TÀI SẢN	58.254.061.055	68.786.440.854	80.320.666.425
NỢ PHẢI TRẢ	34.872.585.915	36.600.072.946	46.235.734.774
Nợ ngắn hạn	23.256.722.091	31.617.574.716	32.254.999.101
Nợ dài hạn	4.615.863.823	6.982.498.230	8.980.735.673
VỐN CHỦ SỞ HỮU	23.381.475.140	28.186.367.907	34.084.931.650
TỔNG NGUỒN VỐN	58.254.061.055	68.786.440.854	80.320.666.425

(Nguồn: Phòng Kế Toán)

Bảng 2. 4: Phân tích độ lệch qua các năm

	2023 so với 2022		2024 so với 2023	
	VND	Tỷ lệ (%)	VND	Tỷ lệ (%)
Tài sản ngắn hạn	10.974.716.130	19.87	11.141.173.455	16.82
Tài sản dài hạn	557.663.668	9.30	1.393.052.117	21.24
Tổng tài sản	10.532.379.799	18.08	11.534.225.571	16.77
Nợ phải trả	1.727.487.031	4.95	9.635.661.828	26.33
Vốn chủ sở hữu	4.804.892.767	20.55	5.898.563.743	20.92
Tổng nguồn vốn	10.532.379.799	18.08	11.534.225.571	16.77

(Nguồn: Phòng Kế Toán)

Bảng 2. 5:Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh

Chỉ tiêu	2022	2023	2024
-----------------	-------------	-------------	-------------

Doanh thu bán hàng và CCDV	37.248.259.440	55.558.179.620	101.314.206.870
2. Doanh thu thuần và bán hàng&CCDV	37.248.259.440	55.517.151.520	100.893.847.370
3. Lợi nhuận gộp	17.103.818.510	29.700.279.910	55.977.928.270
4. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	4.373.621.560	7.751.329.110	25.221.174.700
5. Lợi nhuận sau thuế	1.502.400.380	5.337.066.680	15.950.563.050

(Nguồn: Phòng Kế Toán)

Chỉ tiêu	2023 so với năm 2022		2024 so với năm 2023	
	VND	Tỷ lệ	VND	Tỷ lệ
Doanh thu bán hàng và CCDV	18.309.920.180	49.15%	45.756.027.250	82.34%
Doanh thu thuần và bán hàng&CCDV	18.268.892.080	49.04%	45.376.695.850	81.74%
Lợi nhuận gộp	12.596.461.400	73.63%	26.277.648.360	88.51%
Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	3.377.707.550	77.22%	17.469.845.590	225.44%
Lợi nhuận sau thuế	3.834.666.300	255.34%	10.613.496.370	198.85%

(Nguồn: Phòng Kế Toán)

Nhận xét:

Dựa trên bảng thống kê cho thấy tình hình tài chính của Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng đang có bước tăng trưởng ấn tượng qua từng năm. Cụ thể, doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ năm 2023 so với năm 2022 tăng hơn 18,3 tỷ đồng, tương ứng mức tăng 49,15%. Đến năm 2024, con số này tiếp tục tăng thêm 45,76 tỷ đồng so với năm 2023, tương đương mức tăng trưởng 82,34%. Mức tăng ổn định và mạnh mẽ này phản ánh hiệu quả trong chiến lược mở rộng thị phần và đẩy mạnh hoạt động bán hàng của công ty trong lĩnh vực bất động sản nhà phố.

Doanh thu thuần cũng ghi nhận sự tăng trưởng tương tự với mức tăng 49,04% trong năm 2023 và tiếp tục tăng 81,74% trong năm 2024. Điều này cho thấy hoạt động

bán hàng không chỉ gia tăng về số lượng mà còn cải thiện về hiệu quả, khi phần doanh thu thuần – sau khi đã trừ các khoản giảm trừ doanh thu – vẫn duy trì được tỷ lệ tăng trưởng gần tương đương doanh thu gộp.

Một điểm đáng chú ý là lợi nhuận gộp tăng mạnh qua từng năm: tăng 12,59 tỷ đồng tương đương 73,63% trong năm 2023, và tiếp tục tăng 26,28 tỷ đồng 88,51% trong năm 2024. Đây là tín hiệu tích cực cho thấy biên lợi nhuận đang được cải thiện, cho thấy công ty không chỉ tăng doanh thu mà còn kiểm soát tốt chi phí giá vốn hàng bán.

Đặc biệt, lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh và lợi nhuận sau thuế tăng trưởng vượt bậc, phản ánh rõ nét hiệu quả trong hoạt động điều hành và quản trị tài chính. Lợi nhuận thuần năm 2023 tăng hơn 3,37 tỷ đồng tăng 77,22% và đến năm 2024 tăng vọt lên 17,47 tỷ đồng, tương đương mức tăng 225,44%. Lợi nhuận sau thuế cũng tăng trưởng mạnh: năm 2023 tăng 255,34%, và năm 2024 tiếp tục đạt mức tăng gần 200%. Đây là những con số rất ấn tượng, cho thấy doanh nghiệp không chỉ có quy mô mở rộng mà còn vận hành hiệu quả, tối ưu hóa lợi nhuận ròng.

Tổng kết lại, các chỉ số tài chính trong hai năm 2023 và 2024 đều cho thấy sự tăng trưởng toàn diện và bền vững của công ty. Cả về doanh thu, lợi nhuận gộp, lợi nhuận thuần và lợi nhuận sau thuế đều đạt tốc độ tăng trưởng cao, chứng tỏ chiến lược kinh doanh, năng lực quản lý và khai thác thị trường của Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng đang đi đúng hướng. Đây là nền tảng vững chắc để công ty tiếp tục khẳng định vị thế trong ngành bất động sản nhà phố tại khu vực Miền Trung trong những năm tiếp theo.

2.4 Thực trạng tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng

2.4.1. Tình hình tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty thời gian qua

Bảng 2. 6 Thống kê số lượng tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty thời gian qua

Vị trí tuyển dụng	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
Chuyên viên kinh doanh	118	149	178
Chuyên gia đàm phán	13	21	25
Trưởng phòng kinh doanh	5	3	5
Tổng	136	173	208

(Nguồn: Phòng Nhân Sự)

Nhận xét:

Qua bảng tổng hợp tình hình tuyển dụng trong 3 năm gần đây tại Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung chi nhánh tại Đà Nẵng, có thể thấy nhu cầu tuyển dụng của công ty không ngừng gia tăng theo từng năm. Trong đó, vị trí Chuyên viên kinh doanh luôn chiếm tỷ lệ cao nhất với số lượng tuyển dụng tăng dần từ 118 người năm 2022 lên 149 người năm 2023 và đạt 178 người vào năm 2024. Điều này cho thấy công ty đang tập trung mở rộng lực lượng bán hàng nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển thị trường bất động sản tại khu vực miền Trung, đặc biệt là thị trường Đà Nẵng.

Vị trí Chuyên gia đàm phán cũng được công ty chú trọng tuyển dụng qua các năm. Số lượng tuyển dụng ở vị trí này tăng đều từ 13 người năm 2022 lên 21 người năm 2023 và 25 người vào năm 2024. Đây là những nhân sự giữ vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ chuyên viên kinh doanh, đàm phán với chủ nhà, khách hàng để mang lại lợi ích tốt nhất cho các bên. Việc tăng cường chuyên gia đàm phán cho thấy công ty đang chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ hỗ trợ giao dịch để tăng tỷ lệ chốt hợp đồng thành công.

Ngoài ra, vị trí trưởng phòng kinh doanh cũng được bổ sung qua từng năm, từ 3 người năm 2023 lên 5 người vào năm 2024. Điều này thể hiện chiến lược mở rộng bộ máy quản lý, xây dựng các phòng kinh doanh mới nhằm đáp ứng tốc độ phát triển mạnh mẽ của công ty. Việc bổ sung các cấp quản lý trung gian giúp công ty dễ dàng kiểm soát hoạt động kinh doanh, đào tạo và hỗ trợ nhân viên hiệu quả hơn.

Nhìn chung, tình hình tuyển dụng tại Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng trong 3 năm qua cho thấy sự tăng trưởng ổn định về cả số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Công ty không chỉ chú trọng mở rộng đội ngũ bán hàng mà còn tập trung xây dựng đội ngũ chuyên gia và quản lý để đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững trong thời gian tới.

Bảng 2. 7 Loại hình tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng

Năm	Nhân viên chính thức (người)	Nhân viên bán thời gian (người)	Tổng số nhân sự (người)
2022	89	48	137
2023	113	52	165
2024	142	67	209

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Qua bảng số liệu về loại hình tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung chi nhánh Đà Nẵng, có thể nhận thấy công ty đã áp dụng chiến lược tuyển dụng linh hoạt, kết hợp giữa nhân viên chính thức và bán thời gian nhằm phục vụ tốt nhất cho hoạt động kinh doanh trong từng giai đoạn. Số lượng nhân sự được duy trì tăng đều qua các năm, thể hiện sự phát triển ổn định của công ty trên thị trường Bất động sản miền Trung.

Đối với nhân viên chính thức, số lượng tăng trưởng rõ rệt qua từng năm. Năm 2022, công ty có 89 nhân viên chính thức, con số này tăng lên 113 người vào năm 2023 và tiếp tục đạt 142 người vào năm 2024. Điều này cho thấy công ty đang chú trọng xây dựng một đội ngũ nòng cốt lâu dài, đóng vai trò chủ lực trong hoạt động kinh doanh. Nhân viên chính thức thường được đào tạo bài bản, gắn bó lâu dài và giữ vai trò quan trọng trong việc mở rộng thị trường cũng như duy trì chất lượng dịch vụ.

Song song với đó, nhân viên bán thời gian cũng được công ty tuyển dụng với số lượng tăng dần. Năm 2022, công ty tuyển 48 nhân viên bán thời gian, đến năm 2023 tăng lên 52 người và năm 2024 đạt 67 người. Việc duy trì lực lượng bán thời gian giúp công ty linh hoạt về nguồn nhân lực, dễ dàng điều chỉnh theo nhu cầu thực tế của từng chiến dịch kinh doanh hoặc các đợt cao điểm về giao dịch bất động sản. Đây cũng là lực lượng hỗ trợ đắc lực cho các chuyên viên chính thức trong việc tìm kiếm khách hàng, đăng tin, chăm sóc khách hoặc tham gia các hoạt động sự kiện.

Tổng số nhân sự của công ty qua từng năm tăng từ 137 người năm 2022 lên 165 người năm 2023 và đạt 209 người vào năm 2024. Điều này cho thấy quy mô nhân sự của công ty ngày càng được mở rộng, phù hợp với định hướng phát triển thị trường của doanh nghiệp. Việc kết hợp hài hòa giữa nhân viên chính thức và bán thời gian giúp công ty tối ưu chi phí, đồng thời đảm bảo nguồn lực luôn sẵn sàng đáp ứng yêu cầu công việc.

Từ những số liệu trên có thể khẳng định, Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng đang triển khai chiến lược nhân sự hợp lý, kết hợp giữa độ ổn định của nhân viên chính thức và sự linh hoạt của nhân viên bán thời gian. Chiến lược này giúp công ty vừa mở rộng quy mô, vừa tối ưu hóa hiệu quả tuyển dụng để đáp ứng nhu cầu phát triển không ngừng của thị trường bất động sản khu vực miền Trung.

2.4.2 Quy trình tuyển dụng của công ty hiện nay

Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng, hoạt

động tuyển dụng nhân sự được xem là một chiến lược phát triển dài hạn, không đơn thuần chỉ để mở rộng quy mô mà còn nhằm xây dựng một đội ngũ có năng lực thực chiến, phẩm chất đạo đức tốt và phù hợp với văn hóa làm việc đặc thù của công ty. Quy trình tuyển dụng được triển khai theo hướng bài bản, chọn lọc kỹ lưỡng và linh hoạt theo từng giai đoạn phát triển thực tế, từ khâu tìm kiếm ứng viên, phỏng vấn đánh giá đến quá trình huấn luyện sau tuyển dụng đều được đồng bộ hóa để đảm bảo chất lượng đầu vào. Công ty ưu tiên những ứng viên có tinh thần cầu tiến, thái độ tích cực, sẵn sàng học hỏi và khát khao tạo dựng sự nghiệp bền vững trong lĩnh vực bất động sản.

Trong bối cảnh cạnh tranh mạnh mẽ trong ngành bất động sản, đặc biệt tại khu vực Miền Trung – nơi thị trường liên tục biến động và phân hóa, công tác tuyển dụng của công ty càng được chú trọng. Mỗi bước trong quy trình tuyển dụng đều được thiết kế nhằm đảm bảo việc chọn đúng người, đúng thời điểm và đúng vị trí. Công ty không tuyển dụng ồ ạt theo phong trào mà luôn căn cứ vào nhu cầu thực tế từ các phòng ban, được đánh giá kỹ lưỡng bởi bộ phận nhân sự kết hợp với định hướng phát triển của Ban Giám đốc chi nhánh.

Quy trình tuyển dụng tại công ty thường trải qua các bước cơ bản sau:

Bảng 2. 8 Quy trình tuyển dụng hiện tại của Công ty Bất động sản Tuấn 123
Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng

Bước	Tên bước tuyển dụng	Nội dung cụ thể
1	Tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng	Các phòng ban báo cáo nhu cầu tuyển dụng cho phòng Hành chính - Nhân sự. Xác định số lượng, vị trí: Chuyên viên kinh doanh, nhân viên hỗ trợ.
2	Lập kế hoạch tuyển dụng	Lên kế hoạch cụ thể về số lượng, thời gian, kênh tuyển dụng. Tiêu chí: Tốt nghiệp THPT trở lên, yêu thích kinh doanh, giao tiếp tốt.
3	Thông báo tuyển dụng	Đăng tin tuyển dụng trên website công ty, mạng xã hội, các hội nhóm việc làm và bất động sản. Thông tin rõ vị trí, mô tả công việc, yêu cầu cơ bản.
4	Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ	Nhận hồ sơ qua email hoặc trực tiếp. Sàng lọc theo tiêu chí tối thiểu về học vấn, kỹ năng giao tiếp, ngoại hình ưa

		nhìn (nếu có yêu cầu).
5	Phỏng vấn sơ bộ	Phỏng vấn nhanh qua điện thoại hoặc trực tiếp. Đánh giá tác phong, khả năng giao tiếp, thái độ cầu tiến.
6	Phỏng vấn chuyên sâu	Phỏng vấn trực tiếp với Trợ lý hoặc Giám đốc chi nhánh. Đánh giá kỹ năng bán hàng, xử lý tình huống, khả năng làm việc.
7	Đánh giá và lựa chọn	Tổng hợp kết quả, lựa chọn ứng viên phù hợp nhất với văn hóa và yêu cầu công việc.
8	Thông báo kết quả và tiếp nhận thử việc	Gửi thông báo trúng tuyển, sắp xếp lịch nhận việc, ký hợp đồng hợp tác theo quy định của công ty.

(Nguồn: Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung chi nhánh Đà Nẵng)

➤ **Bước 1: Tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng**

Trong bất kỳ tổ chức nào, xác định nhu cầu tuyển dụng luôn là bước đi đầu tiên có ý nghĩa then chốt, quyết định sự thành công của toàn bộ quy trình tuyển dụng. Đối với Công ty cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng nhu cầu tuyển dụng được xác định dựa trên chiến lược phát triển kinh doanh, quy mô mở rộng thị trường, tình hình nhân sự hiện tại và hiệu quả công việc của từng phòng ban.

Việc xác định nhu cầu tuyển dụng không chỉ dừng lại ở việc liệt kê số lượng nhân sự cần thiết, mà còn yêu cầu phải làm rõ các yếu tố như: vị trí công việc, mô tả nhiệm vụ, tiêu chuẩn năng lực, thời điểm cần tuyển, và ngân sách tuyển dụng. Quy trình này đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa Ban Giám đốc, Phòng nhân sự và các Trưởng phòng kinh doanh để đảm bảo nhu cầu được xác định một cách chính xác, kịp thời và phù hợp với thực tế phát triển của công ty.

Bảng 2. 9 Bảng mô tả công việc cho từng vị trí tuyển dụng

STT	Vị trí tuyển dụng	Mô tả công việc	Tiêu chí tuyển dụng
1	Chuyên viên kinh doanh	- Tìm kiếm và tư vấn khách hàng có nhu cầu mua, bán bất động sản. - Chăm sóc khách hàng trước và	- Tốt nghiệp THPT trở lên. - Có kỹ năng giao tiếp, đàm phán cơ bản.

		sau giao dịch. - Thực hiện các hoạt động marketing để khai thác khách hàng.	- Yêu thích lĩnh vực bất động sản, cầu tiến trong công việc. - Chưa có kinh nghiệm được đào tạo từ đầu. - Có laptop, phương tiện đi lại cá nhân.
2	Chuyên gia đàm phán	- Hỗ trợ chuyên viên kinh doanh trong việc đàm phán giao dịch với khách hàng và chủ bất động sản. - Đảm bảo giao dịch diễn ra thuận lợi, hạn chế rủi ro cho khách hàng và công ty.	- Tốt nghiệp Cao đẳng trở lên các ngành Quản trị kinh doanh, Luật, Kinh tế. - Có kinh nghiệm tối thiểu 1 năm trong đàm phán, tư vấn pháp lý hoặc bất động sản. - Kỹ năng giao tiếp, xử lý tình huống tốt. - Am hiểu pháp lý, quy trình giao dịch bất động sản.
3	Trưởng phòng kinh doanh	- Quản lý, điều hành và chịu trách nhiệm kết quả kinh doanh của phòng kinh doanh từ 10-20 nhân sự. - Lập kế hoạch kinh doanh, xây dựng chiến lược bán hàng. - Đào tạo, hỗ trợ đội nhóm phát triển. - Báo cáo trực tiếp cho Ban Giám đốc chi nhánh về kết quả và giải pháp kinh doanh.	- Tốt nghiệp Đại học trở lên các ngành Kinh tế, Quản trị kinh doanh. - Có ít nhất 2 năm kinh nghiệm ở vị trí quản lý nhóm kinh doanh. - Kỹ năng lãnh đạo, lập kế hoạch, xử lý tình huống tốt. - Ưu tiên có kinh nghiệm thực tế trong lĩnh vực bất động sản hoặc dịch vụ khách hàng.

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Nhận xét:

Quy trình tuyển dụng tại Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng bắt đầu từ bước tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng từ các phòng ban. Đây là bước khởi đầu đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo hoạt động tuyển dụng của công ty diễn ra đúng định hướng và phù hợp với nhu cầu thực tế. Thông qua việc xác định rõ số lượng, vị trí và lý do tuyển dụng, công ty có thể chủ động lên kế hoạch về nhân sự, tránh tuyển dụng tràn lan hoặc không cần thiết. Tuy nhiên, bước này mới chỉ dừng lại ở việc tiếp nhận nhu cầu mà chưa nhấn mạnh đến việc kiểm tra tính cấp thiết, đánh giá nguồn lực nội bộ hoặc cân đối ngân sách tuyển dụng. Việc bổ sung các nội dung này sẽ giúp quy trình chặt chẽ và hiệu quả hơn.

Bảng mô tả công việc cho từng vị trí được xây dựng khá rõ ràng, giúp phân biệt nhiệm vụ và tiêu chí tuyển dụng của các cấp nhân sự từ chuyên viên đến quản lý. Đối với vị trí Chuyên viên kinh doanh, công việc tập trung vào việc tìm kiếm, tư vấn khách hàng và thực hiện giao dịch bất động sản. Đối tượng tuyển dụng không yêu cầu kinh nghiệm, chỉ cần tốt nghiệp THPT trở lên và có tinh thần học hỏi, yêu thích kinh doanh. Vị trí Chuyên gia đàm phán yêu cầu ứng viên có kinh nghiệm tối thiểu một năm trong lĩnh vực đàm phán hoặc bất động sản, đồng thời am hiểu pháp lý và kỹ năng xử lý tình huống. Đây là nhân sự hỗ trợ quan trọng trong việc chốt giao dịch và làm việc với các khách hàng lớn. Vị trí Trưởng phòng kinh doanh yêu cầu cao hơn về năng lực quản lý, lập kế hoạch và phát triển đội nhóm. Ứng viên cho vị trí này cần có ít nhất hai năm kinh nghiệm quản lý, khả năng lãnh đạo tốt và định hướng kết quả rõ ràng.

➤ Bước 2. Lập kế hoạch tuyển dụng

Sau khi đã xác định được nhu cầu tuyển dụng từ các đơn vị, phòng ban, bước tiếp theo mà Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng thực hiện là lập kế hoạch tuyển dụng chi tiết. Đây là bước mang tính chiến lược nhằm bảo đảm rằng toàn bộ quy trình tuyển dụng diễn ra bài bản, có tổ chức, tiết kiệm chi phí và đạt hiệu quả tối ưu nhất.

Kế hoạch tuyển dụng không chỉ đơn thuần liệt kê số lượng tuyển mà còn cần thể hiện rõ thời gian, ngân sách, kênh tuyển dụng, yêu cầu về ứng viên và phương pháp đánh giá. Việc lập kế hoạch này được thực hiện dựa trên tình hình tài chính, định hướng phát triển, cũng như đặc thù riêng của từng vị trí cần tuyển dụng.

Bảng 2. 10. Kế hoạch tuyển dụng theo từng vị trí đợt tháng 10 năm 2024

STT	Vị trí tuyển dụng	Đợt tháng 10
1	Chuyên viên kinh doanh	28
2	Chuyên gia đàm phán	5
3	Trưởng phòng kinh doanh	3

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Qua bảng kế hoạch tuyển dụng theo từng vị trí đợt tháng 10 tại Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng, cho thấy doanh nghiệp tiếp tục duy trì định hướng mở rộng quy mô nhân sự, đặc biệt tập trung vào đội ngũ bán hàng và quản lý.

Vị trí chuyên viên kinh doanh tiếp tục chiếm số lượng lớn nhất với 28 chỉ tiêu tuyển dụng. Điều này cho thấy công ty vẫn đang đặt trọng tâm vào việc mở rộng đội ngũ trực tiếp tạo ra doanh thu thông qua hoạt động môi giới và tư vấn bất động sản. Với xu hướng thị trường bất động sản tại khu vực miền Trung đang dần phục hồi và phát triển, việc tăng cường lực lượng kinh doanh là hoàn toàn hợp lý và cần thiết.

Đối với vị trí chuyên gia đàm phán, có kế hoạch tuyển dụng 5 người. Đây là những nhân sự có chuyên môn cao, giữ vai trò hỗ trợ chuyên viên kinh doanh trong việc chốt giao dịch, đàm phán hợp đồng, đảm bảo quyền lợi cho khách hàng và công ty. Việc duy trì tuyển dụng ở mức vừa phải giúp công ty cân đối giữa chất lượng và chi phí nguồn nhân lực.

Vị trí trưởng phòng kinh doanh có kế hoạch tuyển 3 người, phản ánh định hướng tăng cường năng lực quản lý, chuẩn bị cho việc thành lập hoặc nâng cấp các phòng kinh doanh mới. Đây là nhóm nhân sự giữ vai trò điều hành và định hướng chiến lược tại chi nhánh, vì vậy số lượng tuyển không lớn nhưng yêu cầu chất lượng và kinh nghiệm cao.

Kế hoạch tuyển dụng trong đợt tháng 10/2024 thể hiện sự chủ động của công ty trong việc bổ sung nhân lực phù hợp với từng cấp độ: từ nhân viên đến quản lý. Việc phân bổ số lượng tuyển theo từng vị trí cũng cho thấy công ty đã có sự tính toán hợp lý, phù hợp với nhu cầu vận hành thực tế và chiến lược phát triển dài hạn tại thị trường miền Trung.

Bảng 2. 11 Kế hoạch ngân sách tuyển dụng đợt tháng 10 năm 2024

Vị trí	Số lượng cần tuyển	Ngân sách dự kiến cho tuyển dụng (VNĐ)	Ghi chú
Chuyên viên kinh doanh	28	7.132.000	Chi phí cho quảng cáo, phỏng vấn, đào tạo
Chuyên gia đàm phán	5	2.200.000	Chi phí tổ chức các buổi phỏng vấn chuyên sâu
Trưởng phòng kinh doanh	3	1.180.000	Chi phí tìm kiếm ứng viên nội bộ và bên ngoài
Tổng cộng	36	10.512.000	

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bảng ngân sách cho thấy công ty đã dự trù chi phí cụ thể cho từng vị trí, thể hiện sự chuẩn bị kỹ lưỡng về tài chính nhằm đảm bảo tuyển dụng diễn ra thuận lợi.

Vị trí chuyên viên kinh doanh chiếm ngân sách lớn nhất 7.132.000, điều này phù hợp với số lượng tuyển dụng lớn và các hoạt động quảng bá, đào tạo cần thiết. Vị trí chuyên gia đàm phán và trưởng phòng kinh doanh có ngân sách thấp hơn, phù hợp với đặc thù tuyển chọn kỹ càng, số lượng ít nhưng yêu cầu cao về năng lực.

Tuy nhiên, công ty cần theo dõi chặt chẽ chi phí thực tế để đảm bảo không vượt ngân sách, đồng thời cần đánh giá hiệu quả của từng đợt tuyển dụng để có điều chỉnh hợp lý cho các năm tiếp theo. Việc cân đối ngân sách giữa các vị trí cũng cần lưu ý, tránh tập trung quá nhiều vào một vị trí mà bỏ quên những vị trí then chốt khác.

Bảng 2. 12. Hình thức tuyển dụng tại công ty đợt tháng 10 năm 2024

Kênh tuyển dụng	Vị trí áp dụng	Ưu điểm	Nhược điểm
Website công ty, Fanpage	Tất cả các vị trí	Chủ động truyền thông, tiết kiệm chi phí	Độ phủ thị trường còn hạn chế
Các trang tuyển dụng trực tuyến (TopCV, chợ tốt,...)	Chuyên viên kinh doanh, Chuyên gia đàm phán	Tiếp cận nhiều ứng viên tiềm năng	Chi phí cao nếu duy trì lâu dài
Giới thiệu nội bộ, nhân viên	Trưởng phòng	Ứng viên phù	Nguồn ứng viên

giới thiệu	kinh doanh, Chuyên gia đàm phán	hợp với văn hóa công ty	hạn chế, khó mở rộng quy mô lớn
Hội chợ việc làm, sự kiện nghề nghiệp	Chuyên viên kinh doanh	Tạo cơ hội tiếp xúc trực tiếp với ứng viên	Tốn thời gian và công sức tổ chức

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bảng kế hoạch lựa chọn kênh tuyển dụng cho thấy công ty đã đa dạng hóa các phương thức tiếp cận ứng viên, từ kênh nội bộ đến kênh truyền thông bên ngoài. Điều này giúp mở rộng phạm vi tiếp cận và tăng khả năng thu hút ứng viên phù hợp.

Kênh website, fanpage được sử dụng cho tất cả các vị trí nhằm tận dụng nguồn lực sẵn có và tiết kiệm chi phí. Các trang tuyển dụng trực tuyến được lựa chọn cho các vị trí số lượng lớn như chuyên viên kinh doanh và chuyên gia đàm phán, giúp tiếp cận nhanh đến nguồn ứng viên rộng rãi.

Đáng chú ý, công ty vẫn duy trì kênh giới thiệu nội bộ cho các vị trí quản lý cấp cao như trưởng phòng và chuyên gia đàm phán, giúp đảm bảo ứng viên phù hợp với văn hóa và môi trường làm việc của công ty. Tuy nhiên, nguồn ứng viên từ kênh này thường hạn chế về số lượng, công ty cần có chính sách khuyến khích nội bộ giới thiệu ứng viên hiệu quả hơn.

Kênh hội chợ việc làm là phương án mở rộng phù hợp cho vị trí chuyên viên kinh doanh, nhưng cần cân nhắc về chi phí và thời gian tổ chức. Công ty nên đánh giá hiệu quả sau mỗi đợt triển khai để quyết định có tiếp tục sử dụng hay không trong các năm tiếp theo.

➤ Bước 3: Thông báo tuyển dụng

Sau khi hoàn thành việc xác định nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng, Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng chuyển sang bước công bố thông tin tuyển dụng rộng rãi. Đây là bước tiếp cận thị trường lao động, nhằm thu hút sự quan tâm của các ứng viên tiềm năng, giúp công ty tiếp cận đúng đối tượng, đúng số lượng theo kế hoạch đề ra.

Thông báo tuyển dụng của công ty thường được trình bày rõ ràng, dễ hiểu, và đầy đủ các nội dung quan trọng bao gồm:

- Vị trí cần tuyển

- Số lượng
- Mô tả công việc
- Yêu cầu đối với ứng viên (kinh nghiệm, kỹ năng, trình độ)
- Quyền lợi được hưởng (thu nhập, môi trường làm việc, chế độ)
- Hạn nộp hồ sơ

Cách thức nộp hồ sơ và thông tin liên hệ

Dưới đây là bảng tổng hợp các nội dung mẫu của một thông báo tuyển dụng và các kênh truyền thông công ty đang áp dụng.

Bảng 2. 13: Các kênh truyền thông được sử dụng để thông báo tuyển dụng

Kênh tuyển dụng	Đặc điểm	Đối tượng tiếp cận
Website và fanpage công ty	Kênh chính thức, tạo độ tin cậy cao	Ứng viên theo dõi công ty hoặc quan tâm ngành nghề
Trang tuyển dụng trực tuyến (TopCV, chợ tốt,...)	Phổ biến, dễ tiếp cận nhiều người	Ứng viên chủ động tìm việc trên nền tảng tuyển dụng
Mạng xã hội (Facebook, Zalo, TikTok)	Độ lan tỏa nhanh, tương tác mạnh	Ứng viên trẻ, năng động, yêu thích môi giới bất động sản
Giới thiệu nội bộ	Tiết kiệm chi phí, nhanh chóng	Người quen, bạn bè, đồng nghiệp của nhân viên hiện tại
Sự kiện hội chợ việc làm, tuyển dụng trực tiếp	Tiếp xúc trực tiếp với ứng viên, tạo sự kết nối thực tế	Sinh viên, người lao động tại địa phương

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Thông qua bảng nội dung và kênh truyền thông đã liệt kê, có thể nhận thấy công ty đã chuẩn bị thông báo tuyển dụng đầy đủ và rõ ràng, giúp ứng viên dễ dàng nắm bắt các yêu cầu và quyền lợi khi tham gia ứng tuyển. Việc nêu rõ địa điểm, thời gian làm việc, số lượng cần tuyển và cách thức liên hệ giúp tăng tính minh bạch và tạo niềm tin cho ứng viên.

ĐĂNG KÝ ỨNG TUYỂN

LÀM BẤT ĐỘNG SẢN CÙNG TUẤN 123 NGAY HÔM NAY!

Họ tên

Điện thoại

Email

Năm sinh (Vd: 1987)

Bốn số cuối CCCD/CMND (vd: 6868)

Vui lòng chọn bằng cấp cao nhất

Bằng cấp ▼

Khu vực

☐ Hà Nội ☐ TP Hồ Chí Minh
☐ Thủ Đức ☒ TP. Đà Nẵng

Lời nhắn

VD: Công việc trước đây, mong muốn mục tiêu...

MÔ TẢ CÔNG VIỆC

- ✓ Tìm kiếm khách hàng bằng cách viết bài quảng cáo, truyền thông sản phẩm trên các trang kênh hiệu quả (miễn phí) do Công ty tổng hợp lựa chọn.
- ✓ Tiếp nhận điện thoại, khai thác thông tin, nhu cầu của khách hàng, tư vấn bán các sản phẩm Bất động sản phong phú có sẵn trong nguồn hàng Công ty.
- ✓ Tư vấn các quy trình pháp lý, thông tin quy hoạch, yếu tố phong thủy ... và các bước chăm sóc khách hàng hiệu quả.
- ✓ Chốt giao dịch và hỗ trợ khách hàng các thủ tục công chứng, sang tên.
- ✓ Tham gia đầy đủ các hoạt động chung như: Đào tạo, du lịch, thể thao, “nâng cao bản thân” của Công ty.
- ✓ Luôn có tinh thần chia sẻ và giúp đỡ đồng nghiệp & hiểu thảo với cha mẹ bằng hành động đúng với văn hoá của Công ty.

YÊU CẦU CÔNG VIỆC

- ✓ Nam/nữ lý lịch rõ ràng, nhanh nhẹn, giao tiếp tốt.

Hình 2.3. Mẫu đăng ký ứng tuyển của công ty

Bảng 2. 14: Kết quả khảo sát đánh giá hiệu quả kênh website tuyển dụng của Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng

Câu hỏi: Bạn đánh giá mức độ hiệu quả của website tuyển dụng của công ty trong việc tiếp cận và thu hút bạn ứng tuyển?

Mức độ đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Rất hiệu quả	7	16,7
Hiệu quả	10	23,8
Bình thường	14	33,3
Kém hiệu quả	8	19,0
Không hiệu quả	3	7,2
Tổng	42	100

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Website tuyển dụng của Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng bước đầu đã đạt được hiệu quả nhất định trong việc tiếp cận và thu hút ứng viên, tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần được cải thiện.

Cụ thể, có 7 người chiếm 16,7% đánh giá website là “rất hiệu quả” và 10 người 23,8% đánh giá là “hiệu quả”. Tổng cộng, có 17 người – tương đương 40,5% – nhìn nhận tích cực về hiệu quả của kênh tuyển dụng này. Điều này phản ánh rằng website

công ty đã phần nào phát huy được vai trò trong truyền thông tuyển dụng và thu hút ứng viên có nhu cầu tìm việc trong lĩnh vực bất động sản.

Tuy nhiên, tỷ lệ đánh giá ở mức “bình thường” chiếm tới 33,3% 14 người, cho thấy trải nghiệm của một bộ phận lớn ứng viên với website chưa thực sự nổi bật. Đáng chú ý, có đến 8 người 19% đánh giá “kém hiệu quả” và 3 người 7,2% đánh giá “không hiệu quả”, phản ánh rằng vẫn còn tồn tại những bất cập trong giao diện, nội dung, hoặc cách tiếp cận của website.

Như vậy, dù website công ty đã có những đóng góp nhất định trong hoạt động tuyển dụng, nhưng để tăng hiệu quả và cạnh tranh với các nền tảng tuyển dụng khác, công ty cần đầu tư thêm vào việc nâng cấp giao diện, tối ưu hóa trải nghiệm người dùng, cập nhật thông tin thường xuyên và tích hợp các công cụ hỗ trợ tương tác hiệu quả hơn với ứng viên.

➤ **Bước 4: Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ**

Sau khi thông báo tuyển dụng được công bố rộng rãi qua các kênh truyền thông nội bộ và bên ngoài, Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng bắt đầu bước tiếp theo là tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ ứng viên. Đây là bước đóng vai trò then chốt giúp công ty lựa chọn được những ứng viên tiềm năng nhất từ số lượng hồ sơ lớn gửi về, góp phần tiết kiệm thời gian và nâng cao chất lượng cho các vòng phỏng vấn sau.

Các hình thức tiếp nhận hồ sơ

Nhằm tạo điều kiện thuận lợi và mở rộng phạm vi tiếp cận ứng viên, công ty triển khai nhiều hình thức tiếp nhận hồ sơ linh hoạt, bao gồm:

Tiếp nhận qua email tuyển dụng: Ứng viên gửi CV về địa chỉ email chính thức của bộ phận nhân sự.

Nhận hồ sơ trực tiếp tại văn phòng: Dành cho ứng viên ở gần hoặc muốn tìm hiểu trực tiếp về môi trường làm việc.

Tiếp nhận qua các nền tảng tuyển dụng trực tuyến: Đăng tin trên website tuyển dụng của công ty, các trang việc làm uy tín, và mạng xã hội như Facebook, Zalo.

Tiếp nhận qua form đăng ký online: Ứng viên điền thông tin trực tuyến nhanh gọn, thuận tiện cho việc quản lý và tổng hợp dữ liệu.

Tiêu chí sàng lọc hồ sơ

Sau khi tập hợp tất cả hồ sơ từ các nguồn trên, bộ phận nhân sự tiến hành sàng lọc sơ bộ dựa trên những tiêu chí cụ thể đã được thống nhất trước đó, bao gồm:

- Độ tuổi: Ưu tiên ứng viên trong độ tuổi từ 20 - 35, phù hợp với đặc thù công việc năng động, chịu áp lực tốt.
- Kỹ năng giao tiếp: Hồ sơ thể hiện khả năng giao tiếp rõ ràng, tự tin là một điểm cộng lớn.
- Kinh nghiệm liên quan: Đối với các vị trí yêu cầu chuyên môn như Chuyên gia đàm phán hoặc Quản lý, kinh nghiệm là tiêu chí bắt buộc.
- Khả năng đáp ứng thời gian làm việc: Ưu tiên ứng viên sẵn sàng làm việc toàn thời gian và linh hoạt theo lịch của công ty.
- Mức độ phù hợp với văn hóa công ty: Thái độ tích cực, sẵn sàng học hỏi, tinh thần đồng đội được ưu tiên.

Dưới đây là số liệu minh họa thể hiện số lượng hồ sơ tiếp nhận và kết quả sàng lọc trong đợt tuyển dụng lớn nhất của năm 2024:

Bảng 2. 15: Thống kê kết quả tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ đợt tuyển dụng tháng 10

Vị trí tuyển dụng	Số hồ sơ nhận được	Số hồ sơ đạt yêu cầu	Số hồ sơ không đạt yêu cầu	Tỷ lệ hồ sơ đạt yêu cầu (%)
Chuyên viên kinh doanh	58	35	23	60,3
Chuyên gia đàm phán	11	5	6	45,4
Trưởng phòng kinh doanh	12	3	9	25
Tổng cộng	81	43	38	53

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bảng 2.16 phản ánh kết quả tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ ứng viên cho ba vị trí tuyển dụng trong đợt tháng 10 năm 2024 tại Công ty Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng. Qua số liệu có thể nhận thấy, mặc dù tổng số lượng hồ sơ nhận được tương đối khả quan (81 hồ sơ), nhưng tỷ lệ hồ sơ đạt yêu cầu vẫn còn khiêm tốn, chỉ ở mức 60,3%.

Cụ thể, vị trí chuyên viên kinh doanh nhận được nhiều hồ sơ nhất với 58 bộ, trong đó chỉ có 35 hồ sơ đạt yêu cầu, chiếm 45,4%. Đây là tỷ lệ chấp nhận được trong bối cảnh

công ty không yêu cầu cao về kinh nghiệm cho vị trí này. Tuy nhiên, vẫn còn tới 35 hồ sơ không đạt, phản ánh rằng nhiều ứng viên chưa đáp ứng được các tiêu chí tối thiểu như trình độ học vấn, kỹ năng giao tiếp hoặc các yêu cầu cơ bản khác được công bố trong thông báo tuyển dụng.

Vị trí chuyên gia đàm phán nhận được 12 hồ sơ, nhưng chỉ có 3 hồ sơ đáp ứng được yêu cầu (25%). Điều này phần nào cho thấy tính chất đặc thù và yêu cầu cao của vị trí này về kinh nghiệm, kỹ năng xử lý tình huống và am hiểu pháp lý bất động sản. Tỷ lệ hồ sơ bị loại ở mức khá cao (42,1%) đòi hỏi công ty cần rà soát lại tiêu chí công bố, đồng thời tăng cường truyền thông để thu hút đúng đối tượng ứng viên phù hợp.

Đáng chú ý, vị trí trưởng phòng kinh doanh có số lượng hồ sơ ít nhất (12 bộ), trong đó chỉ có 5 hồ sơ đạt yêu cầu, tương đương tỷ lệ 41,7% – thấp nhất trong ba vị trí. Đây là điều dễ hiểu bởi vị trí này yêu cầu ứng viên có kinh nghiệm quản lý và năng lực chuyên môn cao. Tuy nhiên, kết quả này cũng cho thấy sự khan hiếm nguồn nhân lực chất lượng cao trên thị trường và đặt ra thách thức cho công ty trong việc tuyển chọn được đội ngũ lãnh đạo phù hợp.

Mặc dù công ty đã tiếp cận được một số lượng ứng viên nhất định trong đợt tuyển dụng tháng 10/2024, nhưng chất lượng hồ sơ vẫn còn là vấn đề cần quan tâm. Công ty cần cải thiện hoạt động truyền thông tuyển dụng, điều chỉnh các tiêu chí rõ ràng hơn và có thể mở rộng thêm các kênh tiếp cận ứng viên tiềm năng để nâng cao tỷ lệ hồ sơ đạt yêu cầu trong các đợt tuyển dụng tiếp theo.

➤ **Bước 5: Phỏng vấn sơ bộ**

Sau khi sàng lọc được danh sách ứng viên phù hợp về hồ sơ, Công ty Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng tiến hành bước tiếp theo là phỏng vấn và đánh giá trực tiếp để chọn ra những ứng viên tốt nhất. Đây là bước quyết định giúp công ty kiểm tra thực tế năng lực, kỹ năng, thái độ và mức độ phù hợp với môi trường làm việc của từng ứng viên.

Phỏng vấn tại công ty được thực hiện qua 2 vòng chính:

Vòng 1: Phỏng vấn sơ bộ (3-5 phút)

Mục tiêu

- Đánh giá sự tự tin, tác phong, kỹ năng giao tiếp cơ bản và mức độ hiểu biết sơ lược về công ty.

- Xác định động lực và thái độ ứng tuyển của ứng viên.

Nội dung thực hiện

- Giới thiệu ngắn gọn về công ty, vị trí tuyển dụng, môi trường làm việc.
- Đặt các câu hỏi mở để ứng viên chia sẻ về bản thân và lý do ứng tuyển.

Câu hỏi

- “Bạn hãy giới thiệu ngắn gọn về bản thân và lý do bạn chọn ứng tuyển vào Công ty Tuấn 123?”
- “Bạn đã từng làm công việc nào liên quan đến kinh doanh chưa? Kết quả ra sao?”
- “Theo bạn, môi trường làm việc lý tưởng là như thế nào?”

Vòng 2: Phỏng vấn chuyên môn và kiểm tra văn hóa (5-7 phút)

Mục tiêu

- Đánh giá kiến thức chuyên môn cơ bản về bất động sản (nếu có).
- Kiểm tra khả năng xử lý tình huống, làm việc nhóm, chịu áp lực.
- Đánh giá mức độ phù hợp với văn hóa và giá trị cốt lõi của công ty.

Nội dung thực hiện

- Đặt câu hỏi về kiến thức thị trường, tình huống thực tế, kinh nghiệm xử lý công việc.
- Trao đổi để nhận diện giá trị sống, thái độ và khả năng hòa nhập của ứng viên.

Câu hỏi chuyên môn và xử lý tình huống

- “Bạn biết gì về thị trường bất động sản tại khu vực Miền Trung hiện nay?”
- “Nếu khách hàng từ chối gặp bạn nhiều lần, bạn sẽ làm gì để tiếp tục duy trì liên hệ?”
- “Bạn đã từng gặp mâu thuẫn trong công việc chưa? Hãy chia sẻ cách bạn đã giải quyết.”

Bảng 2. 16: Nội dung và tiêu chí đánh giá trong buổi phỏng vấn

Tiêu chí đánh giá	Nội dung đánh giá cụ thể
Kỹ năng giao tiếp	Khả năng nói rõ ràng, thuyết phục, lắng nghe và tạo thiện cảm
Tư duy xử lý tình huống	Phản ứng nhanh, cách giải quyết tình huống thực tế khi gặp khách hàng
Hiểu biết về bất động sản	Kiến thức cơ bản về thị trường, sản phẩm, quy trình môi giới
Thái độ làm việc	Tinh thần cầu tiến, trách nhiệm, cam kết với công việc
Phù hợp với văn hóa doanh nghiệp	Sự đồng điệu với tinh thần “Chính nhân quân tử”, “Được cho đi là niềm vui”

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bảng 2.16 cho thấy công ty đã xây dựng một chiến lược truyền thông đa kênh hợp lý, nhằm tiếp cận đa dạng đối tượng ứng viên tiềm năng. Các kênh chính thức như website và fanpage của công ty tạo được độ tin cậy và giúp ứng viên dễ dàng tìm hiểu thông tin chính thống về doanh nghiệp. Đây là nền tảng quan trọng để xây dựng thương hiệu tuyển dụng lâu dài.

Việc sử dụng các trang tuyển dụng trực tuyến như TopCV, chợ tốt cũng là một lựa chọn thông minh, giúp công ty mở rộng phạm vi tiếp cận đến hàng nghìn ứng viên đang chủ động tìm kiếm việc làm. Tuy nhiên, đây là kênh có chi phí khá cao nên công ty cần theo dõi hiệu quả để tối ưu ngân sách.

Đáng chú ý, công ty còn tận dụng mạng xã hội như Facebook, Zalo, TikTok, đây là kênh giúp lan tỏa thông tin nhanh, đặc biệt phù hợp với ứng viên trẻ tuổi – nhóm đối tượng tiềm năng của ngành bất động sản. Tuy nhiên, lượng ứng viên từ mạng xã hội đôi khi chưa thực sự nghiêm túc hoặc thiếu ổn định, do đó công ty cần có phương pháp sàng lọc kỹ lưỡng hơn.

Ngoài ra, công ty duy trì kênh giới thiệu nội bộ và tham gia các hội chợ việc làm, cho thấy sự nỗ lực tiếp cận ứng viên từ nhiều nguồn khác nhau. Dù số lượng từ hai kênh này có thể không nhiều, nhưng thường chất lượng ứng viên cao và tỷ lệ gắn bó tốt. Việc kết hợp các kênh tuyển dụng đa dạng giúp công ty tăng độ phủ thị trường lao động, tuy nhiên cần đánh giá định kỳ hiệu quả từng kênh để cân đối chi phí và tập trung vào những kênh mang lại kết quả tốt nhất.

➤ **Bước 6. Phỏng vấn chuyên sâu**

Vòng 3: Đánh giá kinh nghiệm thực tế (7-10 phút)

Mục tiêu

- Đánh giá kinh nghiệm làm việc thực tế đã trải qua.
- Kiểm tra khả năng ứng dụng kinh nghiệm vào tình huống cụ thể.
- Đánh giá khả năng tư duy, phản ứng nhanh và giải quyết vấn đề thực tế.

Nội dung thực hiện

- Yêu cầu ứng viên chia sẻ về một trải nghiệm làm việc thực tế đáng nhớ nhất của bản thân.
- Đặt ra các tình huống thực tế để ứng viên đưa ra giải pháp xử lý.

Bảng 2. 17: Câu hỏi phỏng vấn

STT	Tình huống thực tế	Yêu cầu ứng viên trả lời
1	Khách hàng đã đồng ý mua sản phẩm, nhưng vào phút chót khách đột ngột hủy giao dịch vì tìm được sản phẩm tương tự với giá rẻ hơn từ đối thủ.	- Bạn sẽ xử lý thế nào để thuyết phục khách hàng quay lại hoặc không đánh mất mối quan hệ lâu dài?
2	Một khách hàng tỏ ra bức tức và chỉ trích bạn gay gắt vì không hài lòng với thái độ phục vụ, dù vấn đề không hoàn toàn do bạn gây ra.	- Bạn sẽ làm gì để xoa dịu và giữ được khách hàng?
3	Trong nhóm của bạn, một đồng nghiệp không hợp tác, liên tục gây xung đột và làm ảnh hưởng đến kết quả công việc chung.	- Bạn sẽ giải quyết mâu thuẫn nội bộ này như thế nào?
4	Bạn đã theo đuổi một khách hàng suốt nhiều tháng nhưng họ vẫn chưa quyết định mua, trong khi bạn bị áp lực chỉ tiêu doanh số từ cấp trên.	- Bạn sẽ tiếp tục như thế nào? Có thay đổi phương pháp tiếp cận không?
5	Bạn phải xử lý cùng lúc nhiều khách hàng, nhiều dự án trong khi quỹ thời gian có hạn.	- Bạn sẽ sắp xếp công việc ra sao để vừa đảm bảo chất lượng phục vụ khách hàng vừa đáp ứng được tiến độ công việc của công ty?

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bảng 2. 18: Bảng đánh giá ứng viên trong vòng phỏng vấn tình huống

Tiêu chí đánh giá	Mức 1 điểm – Kém	Mức 3 điểm – Trung bình	Mức 5 điểm – Xuất sắc
Tính thực tế và hợp lý của giải pháp	Giải pháp không phù hợp, thiếu thực tế	Giải pháp ở mức chấp nhận được, còn nhiều hạn chế	Giải pháp thuyết phục, thực tế, khả thi cao
Kỹ năng giao tiếp,	Lúng túng, không	Giao tiếp cơ bản, còn	Tự tin, rõ ràng,

đàm phán	rõ ràng	rời rạc	thuyết phục cao
Kỹ năng xử lý tình huống, kiểm soát cảm xúc	Không đưa ra được phương án xử lý hợp lý	Có xử lý nhưng thiếu chiều sâu	Xử lý khéo léo, kiểm soát tình huống tốt
Tinh thần làm việc nhóm, giải quyết mâu thuẫn	Thiếu tinh thần hợp tác, dễ gây mâu thuẫn	Có hợp tác nhưng chưa chủ động giải quyết xung đột	Chủ động, tạo được sự gắn kết trong nhóm
Khả năng sắp xếp công việc, quản lý thời gian	Không biết ưu tiên công việc, dễ bị quá tải	Có sắp xếp nhưng chưa khoa học	Quản lý thời gian hiệu quả, đáp ứng công việc tốt

(Nguồn: Phòng nhân sự)

- Dựa trên bảng đánh giá ứng viên, kết quả được phân loại thành 3 mức như sau:

Từ 21 điểm đến 25 điểm:

Ứng viên được đánh giá là xuất sắc, đáp ứng tốt các yêu cầu về năng lực, kỹ năng và thái độ. Có thể đề xuất tuyển dụng ngay hoặc bố trí thử việc ngắn hạn để làm quen môi trường.

Từ 16 điểm đến 20 điểm:

Ứng viên có tiềm năng, tuy nhiên còn một số hạn chế nhất định, cần được bổ sung đào tạo hoặc xem xét thêm ở các vòng tiếp theo trước khi ra quyết định chính thức.

Dưới 16 điểm:

Ứng viên chưa đáp ứng được yêu cầu cơ bản về kỹ năng hoặc thái độ. Không phù hợp với vị trí tuyển dụng ở thời điểm hiện tại và cần cải thiện rõ rệt nhiều mặt nếu muốn ứng tuyển lại sau này.

Kết thúc phỏng vấn, hỏi đáp và trao đổi ngược

Sau khi hoàn thành các vòng phỏng vấn, nhà tuyển dụng tiến hành tổng kết ngắn gọn buổi phỏng vấn và tạo cơ hội cho ứng viên đặt câu hỏi ngược lại. Đây không chỉ là cách giúp ứng viên cảm thấy được tôn trọng mà còn là dịp để kiểm tra mức độ quan tâm và hiểu biết của ứng viên về công ty.

Nội dung thực hiện

Tóm tắt buổi phỏng vấn:

Người phỏng vấn nhấn mạnh những nội dung chính đã trao đổi, ghi nhận thái độ và sự hợp tác của ứng viên.

Cơ hội để ứng viên đặt câu hỏi ngược lại:

Khuyến khích ứng viên trao đổi thẳng thắn các thắc mắc về vị trí, môi trường, lộ trình phát triển hay các vấn đề liên quan.

Một số câu hỏi thường gặp từ ứng viên là:

- Lộ trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp tại công ty là gì?
- Chính sách thu nhập, thưởng và phúc lợi ra sao?
- Văn hóa làm việc và cơ hội thăng tiến như thế nào?
- Công ty mong đợi điều gì ở ứng viên trong 1-3 tháng đầu?

Giải đáp và định hướng tiếp theo:

Nhà tuyển dụng trả lời rõ ràng các câu hỏi và thông báo quy trình tiếp theo, như:

- Thời gian dự kiến có kết quả.
- Hình thức thông báo kết quả (qua điện thoại, email).
- Hướng dẫn chuẩn bị nếu được mời nhận việc.

Bảng 2. 19: Kết quả phỏng vấn đợt tuyển dụng tháng 10 năm 2024

Vị trí tuyển dụng	Số ứng viên tham gia phỏng vấn	Số ứng viên trúng tuyển	Tỷ lệ trúng tuyển (%)
Chuyên viên kinh doanh	35	27	77,1
Chuyên gia đàm phán	8	5	62,5
Trưởng phòng kinh doanh	4	2	50,0
Tổng cộng	47	34	72,3

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bảng 2. 20: Thống kê kết quả quá trình phỏng vấn nhân sự đợt tháng 10 năm 2024

Tiêu chí	Năm 2024
Số lượng ứng viên được phỏng vấn	47 người
Thời lượng phỏng vấn trung bình	15-20 phút
Số ứng viên đạt yêu cầu tuyển dụng	34 người
Tỷ lệ chuyển đổi sau phỏng vấn	72,3%

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bảng 2.21 cho thấy kết quả quá trình phỏng vấn nhân sự trong đợt tuyển dụng tháng 10 năm 2024 tại Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng đã được tổ chức bài bản và đạt hiệu quả tương đối tích cực.

Cụ thể, tổng số ứng viên tham gia phỏng vấn là 47 người, trong đó có 34 người đạt yêu cầu và được tuyển chọn, tương đương với tỷ lệ chuyển đổi sau phỏng vấn là 72,3%. Đây là một tỷ lệ ở mức khá, phản ánh rằng phần lớn ứng viên được mời phỏng vấn đều phù hợp với tiêu chí tuyển dụng đã được đề ra từ trước. Điều này cho thấy công tác sàng lọc hồ sơ đầu vào đã phát huy hiệu quả, giúp tiết kiệm thời gian và nguồn lực cho doanh nghiệp trong quá trình phỏng vấn.

Thời lượng phỏng vấn trung bình từ 15–20 phút cho thấy công ty đã đầu tư thời gian vừa đủ để đánh giá toàn diện ứng viên, đồng thời vẫn đảm bảo tiến độ xử lý số lượng lớn hồ sơ trong một khoảng thời gian ngắn. Việc duy trì thời lượng phỏng vấn ổn định, không quá ngắn cũng không quá dài, giúp nhà tuyển dụng có đủ thời gian quan sát thái độ, kỹ năng giao tiếp, khả năng tư duy và phản ứng tình huống của ứng viên – đặc biệt quan trọng trong lĩnh vực bất động sản vốn đòi hỏi kỹ năng đối ngoại và tư vấn cao.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả tích cực, tỷ lệ 27,7% ứng viên không đạt yêu cầu cũng là con số cần được xem xét. Điều này đặt ra yêu cầu cho công ty trong việc tiếp tục hoàn thiện khâu sàng lọc sơ bộ, hoặc điều chỉnh cách thức phỏng vấn để đánh giá sát hơn năng lực thực tế của ứng viên. Ngoài ra, việc phân tích lý do trượt phỏng vấn cũng sẽ giúp cải thiện quy trình tuyển chọn và nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự trong tương lai.

Tổng thể, kết quả từ bảng thống kê cho thấy công ty đang từng bước xây dựng được một quy trình tuyển dụng hiệu quả, với khả năng chọn lọc ứng viên phù hợp thông qua quá trình phỏng vấn được tổ chức khoa học, chuyên nghiệp

➤ **Bước 7: Đánh giá và lựa chọn**

Sau khi vượt qua vòng phỏng vấn, các ứng viên được lựa chọn sẽ chưa trở thành nhân viên chính thức ngay lập tức, mà sẽ trải qua giai đoạn đào tạo thử việc. Đây là bước rất quan trọng trong quy trình tuyển dụng của Công ty Bất động sản Tuấn 123 – Miền Trung, giúp ứng viên làm quen với công việc thực tế, đồng thời giúp công ty đánh giá năng lực, thái độ và mức độ phù hợp của ứng viên trước khi ra quyết định tuyển dụng chính thức.

- Mục tiêu của đào tạo thử việc

Giúp ứng viên nắm bắt kiến thức nền tảng về thị trường bất động sản, sản phẩm dịch vụ của công ty.

Đào tạo kỹ năng tìm kiếm khách hàng, chăm sóc khách hàng, tư vấn chốt giao dịch.

Rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm, xử lý tình huống, quản lý thời gian.

Giúp ứng viên hiểu rõ văn hóa, quy định, giá trị cốt lõi của công ty.

Tạo cơ hội để ứng viên trải nghiệm môi trường làm việc thực tế, từ đó đưa ra quyết định gắn bó lâu dài.

*** *Gửi Email thông báo kết quả phỏng vấn***

Sau khi hoàn thành quá trình phỏng vấn, việc gửi email thông báo kết quả cho ứng viên là một bước không thể thiếu trong quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp. Việc chủ động thông báo kết quả thể hiện sự tôn trọng và trách nhiệm của doanh nghiệp đối với tất cả ứng viên, dù họ trúng tuyển hay không trúng tuyển.

Email thông báo cần được soạn thảo với nội dung rõ ràng, lịch sự và thân thiện, giúp ứng viên hiểu rõ quyết định của công ty cũng như thể hiện sự ghi nhận những nỗ lực mà họ đã bỏ ra khi tham gia quá trình tuyển dụng. Đặc biệt, việc gửi thông báo không trúng tuyển cũng là cách để tạo dựng hình ảnh chuyên nghiệp, đồng thời giúp công ty giữ mối quan hệ lâu dài với những ứng viên tiềm năng cho các vị trí tuyển dụng trong tương lai.

Việc duy trì thói quen thông báo đầy đủ kết quả tuyển dụng không chỉ nâng cao trải nghiệm ứng viên mà còn góp phần xây dựng thương hiệu tuyển dụng uy tín, tạo lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp trên thị trường lao động.

➤ **Bước 8: Thông báo kết quả và tiếp nhận thử việc**

*** *Thử việc***

Sau khi ứng viên vượt qua tất cả các vòng phỏng vấn và nhận được thông báo trúng tuyển chính thức, Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng sẽ tiến hành mời ứng viên ký kết hợp đồng hợp tác thử việc theo quy định. Song song với đó, công ty triển khai chương trình đào tạo hội nhập dành cho nhân sự mới, giúp ứng viên làm quen với môi trường làm việc, nắm rõ quy trình tác nghiệp, sản phẩm dịch vụ và văn hóa doanh nghiệp ngay từ những ngày đầu gia nhập.

Đây là bước đệm quan trọng giúp người lao động xác lập tư duy làm việc đúng

hướng, đồng thời giúp công ty đánh giá thực tế năng lực, thái độ và sự phù hợp của ứng viên trong môi trường làm việc thực tế trước khi đưa ra quyết định tuyển dụng chính thức.

** Kế hoạch đào tạo*

Bảng 2. 21: Kế hoạch đào tạo thử việc cho vị trí Chuyên viên kinh doanh

Nội dung đào tạo	Thời gian	Hình thức	Người phụ trách
Giới thiệu công ty, quy trình làm việc	1 ngày	Đào tạo tập trung	Phòng Nhân sự
Kiến thức cơ bản về bất động sản	1 ngày	Đào tạo tập trung	Chuyên gia đào tạo nội bộ
Kỹ năng tìm kiếm và chăm sóc khách hàng	1 ngày	Đào tạo tập trung	Trưởng phòng Kinh doanh
Kỹ năng về đào tạo pháp lý	1 ngày	Đào tạo tập trung	Chuyên gia đào tạo nội bộ
Kỹ năng tư vấn, chốt giao dịch	2 ngày	Làm việc trực tiếp	Chuyên gia và Trưởng phòng
Đánh giá kết quả thử việc	1 ngày	Kiểm tra tập trung	Ban lãnh đạo và Phòng Nhân sự

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bước đào tạo thử việc được xây dựng bài bản và toàn diện, giúp ứng viên không chỉ tiếp cận lý thuyết mà còn được trải nghiệm thực tế công việc dưới sự hướng dẫn của chuyên gia và trưởng phòng. Điều này giúp ứng viên nhanh chóng làm quen với môi trường làm việc chuyên nghiệp và hình thành kỹ năng cần thiết trước khi đảm nhiệm chính thức.

Điểm nổi bật của chương trình đào tạo là sự kết hợp giữa học và làm, vừa học lý thuyết, vừa thực hành thực tế ngay tại thị trường. Điều này giúp đánh giá năng lực thực tế và khả năng thích nghi của ứng viên, từ đó lựa chọn được những người thực sự phù hợp.

Tuy nhiên, để nâng cao hiệu quả, công ty cần theo dõi sát quá trình thử việc, tổ chức các buổi đánh giá giữa kỳ, lắng nghe ý kiến phản hồi từ ứng viên, từ đó điều chỉnh nội dung đào tạo phù hợp hơn với nhu cầu thực tế. Ngoài ra, cần động viên và khích lệ

để ứng viên có thêm động lực vượt qua thử thách trong giai đoạn quan trọng này.

Kết thúc giai đoạn đào tạo thử việc, Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng sẽ tiến hành đánh giá tổng thể kết quả thử việc để đưa ra quyết định có ký kết hợp hợp tác với ứng viên hay không. Đây là bước quan trọng nhằm lựa chọn ra những nhân sự thực sự phù hợp, có năng lực, kỹ năng và thái độ làm việc đáp ứng được yêu cầu phát triển của công ty.

Quá trình đánh giá được thực hiện dựa trên báo cáo từ trưởng phòng, chuyên gia trực tiếp hướng dẫn, kết hợp với nhận xét của bộ phận nhân sự và tự đánh giá của chính ứng viên. Công ty sử dụng bộ tiêu chí đánh giá cụ thể, tập trung vào các yếu tố:

Kết quả làm việc thực tế trong thời gian thử việc.

Mức độ tiếp thu kiến thức và kỹ năng đã được đào tạo.

Tinh thần làm việc nhóm, thái độ hợp tác.

Khả năng thích nghi với môi trường và văn hóa doanh nghiệp.

Tiềm năng phát triển lâu dài cùng công ty.

Bảng 2. 22: Tiêu chí đánh giá kết quả thử việc

Tiêu chí	Mức độ yêu cầu
Hiểu biết về sản phẩm, quy trình	Nắm vững, trình bày rõ ràng
Kỹ năng tìm kiếm và tiếp cận khách hàng	Chủ động, sáng tạo, đạt mục tiêu tiếp cận đề ra
Kỹ năng tư vấn và chốt giao dịch	Thuyết phục, xử lý từ chối tốt, có giao dịch thực tế
Tinh thần học hỏi, cầu tiến	Tham gia đầy đủ đào tạo, chủ động học hỏi
Thái độ làm việc và hợp tác nhóm	Hòa đồng, hỗ trợ đồng đội, tuân thủ quy định
Phù hợp văn hóa doanh nghiệp	Đồng điệu với giá trị cốt lõi, tinh thần tích cực

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bảng 2. 23: Kết quả đánh giá thử việc đợt tháng 10 năm 2024

Năm	Số ứng viên đạt yêu cầu tuyển dụng	Số ứng viên được giữ lại sau thử việc	Tỷ lệ giữ chân (%)	Số ứng viên không đạt yêu cầu sau thử việc	Tỷ lệ không đạt (%)
2024	34	26	76.5	8	23.5%

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bảng số liệu cho thấy, trong năm 2024, Công ty Bất động sản Tuần 123 – Chi nhánh Miền Trung đã tuyển dụng 34 ứng viên đạt yêu cầu sau quá trình phỏng vấn. Tuy nhiên, sau thời gian thử việc, chỉ có 26 ứng viên được giữ lại, tương ứng với tỷ lệ giữ chân đạt 76,5%, trong khi 8 ứng viên không vượt qua giai đoạn thử việc, chiếm 23,5% tổng số.

Tỷ lệ giữ chân ở mức trên 75% phản ánh một kết quả tương đối tích cực, cho thấy đa phần ứng viên đã đáp ứng được yêu cầu công việc thực tế cũng như phù hợp với văn hóa doanh nghiệp. Điều này cũng chứng minh rằng quy trình tuyển chọn đầu vào (bao gồm sàng lọc hồ sơ và phỏng vấn) đã có hiệu quả trong việc lựa chọn những ứng viên tiềm năng.

Tuy nhiên, tỷ lệ không đạt sau thử việc vẫn còn ở mức gần 1/4 số lượng tuyển, cho thấy vẫn còn tồn tại một số vấn đề trong quá trình đánh giá thực tế hoặc định hướng công việc ban đầu cho ứng viên. Một số nguyên nhân đến từ việc ứng viên chưa thích nghi với môi trường áp lực cao trong ngành bất động sản, thiếu kỹ năng thực hành, hoặc sự chênh lệch giữa mô tả công việc và thực tế triển khai.

Để nâng cao tỷ lệ giữ chân sau thử việc trong những năm tới, công ty cần tiếp tục nâng cao chất lượng đào tạo trong giai đoạn thử việc, đồng thời đẩy mạnh hoạt động định hướng nghề nghiệp và giao tiếp nội bộ giữa quản lý với nhân viên mới. Việc xây dựng chương trình onboarding chuyên sâu sẽ giúp ứng viên nhanh chóng thích nghi và phát huy năng lực, từ đó giảm thiểu tỷ lệ bị loại sau thử việc và tăng hiệu quả đầu tư tuyển dụng nhân sự.

➤ Quy trình ký kết hợp đồng hợp tác chính thức

Đối với các ứng viên đạt yêu cầu sau thử việc, công ty sẽ tiến hành thông báo kết quả chính thức đến từng ứng viên. Nội dung thông báo bao gồm việc xác nhận ứng viên đã hoàn thành tốt giai đoạn thử thách và đủ điều kiện trở thành nhân viên chính thức của công ty. Đây là bước thể hiện sự ghi nhận những nỗ lực và kết quả mà ứng viên đã đạt được trong suốt thời gian thử việc.

Sau khi thông báo kết quả, công ty sẽ cùng ứng viên thỏa thuận chi tiết về các điều khoản trong hợp đồng lao động. Các nội dung được trao đổi bao gồm mức lương, thưởng, chế độ phúc lợi, thời gian làm việc, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên. Việc thỏa thuận này được thực hiện công khai, minh bạch nhằm đảm bảo quyền lợi của người

lao động phù hợp với chính sách của công ty và tuân thủ quy định của pháp luật.

Sau khi hai bên đã thống nhất toàn bộ các điều khoản, công ty sẽ tiến hành ký kết hợp đồng lao động chính thức. Việc ký kết hợp đồng được thực hiện bằng văn bản, đảm bảo tính pháp lý và là cơ sở ràng buộc trách nhiệm của cả công ty và người lao động trong suốt quá trình làm việc sau này.

Đối với những ứng viên không đạt yêu cầu, công ty cũng thực hiện thông báo kết quả một cách rõ ràng, trình bày lý do không đạt để ứng viên hiểu và rút kinh nghiệm. Bên cạnh đó, công ty vẫn tạo điều kiện để ứng viên được phản hồi, nêu ý kiến hoặc đề xuất, giúp đôi bên có thêm thông tin để cải thiện quy trình tuyển dụng sau này. Đặc biệt, công ty sẽ lưu trữ hồ sơ của các ứng viên có tiềm năng, nhằm mở ra cơ hội hợp tác trong những đợt tuyển dụng khác trong tương lai, nếu ứng viên có sự cải thiện về năng lực và thái độ.

2.5. Đánh giá công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 – Miền Trung

2.5.1. Ưu điểm

Nhìn chung, công tác tuyển dụng tại Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng được đánh giá là đã xây dựng được một quy trình đầy đủ, chặt chẽ và đồng bộ, từ khâu xác định nhu cầu đến khâu đánh giá thử việc và ký kết hợp đồng. Việc áp dụng quy trình chuẩn giúp công ty kiểm soát được chất lượng đầu vào, tránh tình trạng tuyển dụng tràn lan hoặc bỏ sót ứng viên tiềm năng.

Đặc biệt, công ty đã thể hiện sự chủ động và linh hoạt trong việc tiếp cận nguồn nhân lực, thông qua việc kết hợp nhiều kênh tuyển dụng đa dạng như website chính thức, mạng xã hội, các nền tảng tuyển dụng trực tuyến và cả giới thiệu nội bộ. Điều này giúp mở rộng phạm vi tiếp cận, hướng đến nhiều nhóm ứng viên khác nhau, từ những người đã có kinh nghiệm đến những người mới ra trường, từ ứng viên địa phương đến các khu vực lân cận.

Một điểm mạnh nổi bật khác là công ty đã đầu tư nghiêm túc cho hoạt động đào tạo thử việc. Ứng viên sau khi trúng tuyển đều được tham gia các khóa đào tạo bài bản, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành thực tế tại thị trường. Điều này giúp họ nhanh chóng nắm bắt được kỹ năng nghề nghiệp, hiểu rõ về sản phẩm và thị trường bất động sản thổ cư, đồng thời thích nghi tốt với văn hóa làm việc năng động, chuyên nghiệp của công ty.

Ngoài ra, công ty đã xây dựng bộ tiêu chí đánh giá rõ ràng, minh bạch trong suốt quá trình tuyển dụng, từ sàng lọc hồ sơ đến đánh giá thử việc. Điều này giúp nâng cao tính công bằng và khách quan, tạo niềm tin cho ứng viên và nâng cao chất lượng tuyển dụng. Công ty cũng thể hiện sự nhân văn khi tạo điều kiện để những ứng viên chưa đạt có cơ hội ứng tuyển lại trong tương lai, thay vì loại bỏ hoàn toàn.

2.5.2. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả tích cực đã đạt được, công tác tuyển dụng tại công ty vẫn tồn tại một số hạn chế nhất định cần được nhìn nhận thẳng thắn, cụ thể:

Tỷ lệ ứng viên không đạt yêu cầu tại các vị trí cấp cao vẫn cao: Đặc biệt là các vị trí như chuyên gia đàm phán và trưởng phòng kinh doanh, phản ánh việc công ty chưa thực sự tiếp cận hiệu quả với nguồn nhân lực chất lượng cao, có kinh nghiệm chuyên sâu và kỹ năng lãnh đạo phù hợp.

Chưa đánh giá hiệu quả từng kênh tuyển dụng một cách thường xuyên: Dù đã triển khai đa dạng các kênh như website, mạng xã hội, hội chợ việc làm..., nhưng công ty chưa thực hiện rà soát hiệu suất từng kênh, dẫn đến việc không tối ưu được chi phí và nguồn lực.

Khó kiểm soát chất lượng hồ sơ từ các kênh mạng xã hội: Các nền tảng như Facebook, Zalo tuy tiếp cận được nhiều ứng viên nhưng thường tạo ra lượng hồ sơ không phù hợp, làm tăng khối lượng công việc cho bộ phận nhân sự trong giai đoạn sàng lọc.

Thiếu cơ chế theo dõi và đánh giá hiệu quả nhân sự sau tuyển dụng: Công ty chưa xây dựng hệ thống đo lường kết quả công việc của nhân sự mới một cách thường xuyên và có hệ thống, gây khó khăn trong việc đánh giá đầu vào, điều chỉnh quy trình tuyển dụng hoặc cải tiến nội dung đào tạo.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Thông qua việc phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng, có thể nhận thấy rằng doanh nghiệp đã xây dựng được một quy trình tuyển dụng khá rõ ràng và tương đối hoàn chỉnh, bao gồm các bước từ xác định nhu cầu, lập kế hoạch tuyển dụng, chiêu mộ ứng viên, tiếp nhận – sàng lọc hồ sơ đến phỏng vấn và đánh giá sau tuyển dụng. Công ty cũng đã ứng dụng nhiều kênh truyền thông đa dạng để thu hút ứng viên, trong đó nổi bật là mạng xã hội và website tuyển dụng nội bộ.

Bên cạnh những kết quả tích cực đạt được như nâng cao được tỷ lệ hồ sơ đạt yêu cầu, duy trì được tính minh bạch trong quá trình tuyển chọn, và giảm thiểu chi phí tuyển dụng nhờ vào các phương tiện truyền thông miễn phí hoặc chi phí thấp, công ty vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục. Cụ thể, nguồn ứng viên chưa thực sự phong phú, hiệu quả của các kênh tuyển dụng chưa đồng đều, hoạt động đánh giá sau tuyển dụng còn thiếu tính hệ thống, và chưa có chính sách cụ thể nhằm giữ chân ứng viên tiềm năng sau khi trúng tuyển.

Nguyên nhân của những hạn chế này xuất phát từ nhiều yếu tố: năng lực chuyên môn của bộ phận nhân sự còn hạn chế; việc ứng dụng công nghệ trong tuyển dụng còn ở mức cơ bản; ngân sách tuyển dụng còn hạn chế; và chưa có chiến lược dài hạn trong xây dựng thương hiệu tuyển dụng.

Những phân tích trên là cơ sở quan trọng để đề xuất các giải pháp cụ thể trong chương 3 nhằm hoàn thiện hơn nữa công tác tuyển dụng tại Công ty trong thời gian tới, góp phần xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng, phục vụ cho mục tiêu phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường bất động sản.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY BẤT ĐỘNG SẢN TUẦN 123 MIỀN TRUNG, CHI NHÁNH ĐÀ NẴNG

3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển của công ty đến năm 2030

Để khẳng định vị thế là một trong những doanh nghiệp môi giới bất động sản thủ tục hàng đầu Việt Nam, Công ty Cổ phần Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng đã và đang xây dựng chiến lược phát triển dài hạn đến năm 2030 với nhiều mục tiêu cụ thể, rõ ràng và đầy tham vọng. Định hướng này không chỉ tập trung vào việc mở rộng thị trường mà còn chú trọng nâng cao chất lượng dịch vụ, phát triển nguồn nhân lực và xây dựng thương hiệu bền vững.

Trước hết, công ty đặt mục tiêu mở rộng quy mô hoạt động mạnh mẽ tại thị trường miền Trung, lấy Đà Nẵng làm trung tâm và từng bước phát triển ra các tỉnh lân cận như Quảng Nam, Huế, Quảng Ngãi. Công ty hướng đến việc trở thành doanh nghiệp môi giới bất động sản thủ tục số 1 tại khu vực miền Trung, đồng thời giữ vững vị thế dẫn đầu tại thị trường Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh.

Bên cạnh việc mở rộng địa bàn hoạt động, công ty xác định chiến lược đa dạng hóa lĩnh vực kinh doanh, không chỉ dừng lại ở môi giới bất động sản mà còn phát triển thêm các dịch vụ tư vấn pháp lý, định giá tài sản, đào tạo môi giới chuyên nghiệp và hỗ trợ đầu tư. Việc mở rộng này nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng của khách hàng, đồng thời tạo ra nhiều cơ hội việc làm và phát triển nghề nghiệp cho người lao động.

Một trong những yếu tố quan trọng giúp hiện thực hóa định hướng trên chính là xây dựng đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp, có trình độ cao và tinh thần trách nhiệm. Công ty đặt mục tiêu nâng số lượng nhân sự toàn hệ thống lên trên 20.000 người vào năm 2030, với đội ngũ chuyên viên kinh doanh, chuyên gia đàm phán và quản lý cấp cao được đào tạo bài bản, có kỹ năng chuyên môn vững vàng và am hiểu thị trường.

Bên cạnh việc phát triển nguồn nhân lực về số lượng, công ty cũng chú trọng nâng cao chất lượng nhân sự thông qua các chương trình đào tạo chuyên sâu, cơ chế khen thưởng – thăng tiến minh bạch, và môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động. Công ty hướng đến xây dựng văn hóa doanh nghiệp dựa trên các giá trị cốt lõi đã được khẳng định: Chính nhân quân tử – Đoàn kết – Cống hiến – Danh vọng – Giàu sang – Vĩ đại.

Ngoài ra, công ty cũng đặc biệt quan tâm đến việc ứng dụng công nghệ vào quản lý và kinh doanh, từng bước chuyển đổi số để nâng cao năng lực cạnh tranh. Các nền

tăng công nghệ mới như phần mềm quản lý khách hàng, hệ thống dữ liệu thị trường, công cụ marketing số sẽ được tích cực triển khai nhằm hỗ trợ tối đa cho đội ngũ nhân sự và mang lại trải nghiệm tốt nhất cho khách hàng.

Định hướng phát triển của Công ty Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng đến năm 2030 là mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng dịch vụ, phát triển đội ngũ nhân sự toàn diện và ứng dụng công nghệ hiện đại, nhằm khẳng định vị thế doanh nghiệp bất động sản hàng đầu khu vực và vươn tầm quốc gia. Đây chính là căn cứ quan trọng để công ty tiếp tục hoàn thiện công tác tuyển dụng, đáp ứng yêu cầu phát triển mạnh mẽ trong những năm tới.

3.1.2. Mục tiêu nguồn nhân lực của công ty trong thời gian

3.1.2.1. Mục tiêu ngắn hạn

Trong giai đoạn từ cuối năm 2024 đến năm 2025, Công ty Bất động sản Tuần 123 Miền Trung, chi nhánh Miền Trung xác định rõ các mục tiêu ngắn hạn trong công tác phát triển nguồn nhân lực, nhằm kịp thời thích ứng với nhu cầu vận hành thực tế và hỗ trợ hiệu quả cho chiến lược mở rộng thị trường tại khu vực miền Trung.

Trước hết, công ty đặt mục tiêu đáp ứng nhanh chóng nhu cầu nhân sự cho các phòng kinh doanh mới, đặc biệt là tại thành phố Đà Nẵng và một số khu vực trọng điểm đang có tốc độ phát triển mạnh về bất động sản. Việc tuyển dụng đủ số lượng chuyên viên kinh doanh, chuyên gia đàm phán và trưởng nhóm sẽ đảm bảo cho hoạt động mở rộng diễn ra đúng tiến độ và hiệu quả.

Bên cạnh đó, công ty cũng chú trọng đến việc nâng cao chất lượng đầu vào của quá trình tuyển dụng. Điều này được thể hiện qua việc siết chặt khâu sàng lọc hồ sơ, tổ chức phỏng vấn chuyên sâu và tăng cường đánh giá ứng viên qua thử việc. Mục tiêu là tuyển chọn được những ứng viên không chỉ phù hợp với yêu cầu công việc mà còn có thái độ tích cực, tinh thần cầu tiến và khả năng thích nghi cao.

Một trong những nhiệm vụ cấp bách khác là tối ưu hóa quy trình tuyển dụng hiện hành, nhằm rút ngắn thời gian xử lý hồ sơ, tăng khả năng tiếp cận ứng viên chất lượng và giảm chi phí. Công ty định hướng đẩy mạnh ứng dụng công nghệ và các nền tảng số trong tuyển dụng như sử dụng phần mềm quản lý hồ sơ, tổ chức phỏng vấn online, cũng như mở rộng truyền thông tuyển dụng qua mạng xã hội và nền tảng việc làm trực tuyến.

Cùng với đó, công ty cũng xác định nhiệm vụ giữ chân đội ngũ nhân sự chủ lực là một mục tiêu quan trọng. Các chuyên viên kinh doanh có thành tích tốt, các trưởng nhóm tiềm năng sẽ được ưu tiên trong chính sách đãi ngộ, được hỗ trợ lộ trình phát triển cá nhân và khuyến khích gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Công ty hướng tới việc hoàn thiện chương trình đào tạo hội nhập cho nhân sự mới. Việc tổ chức các buổi đào tạo bài bản ngay từ giai đoạn thử việc sẽ giúp ứng viên nhanh chóng thích nghi với văn hóa doanh nghiệp, nắm rõ yêu cầu công việc và nâng cao hiệu suất ngay từ những ngày đầu gia nhập. Đây là cơ sở quan trọng để nâng cao tỷ lệ giữ chân nhân sự và cải thiện chất lượng nguồn nhân lực trong ngắn hạn.

3.1.2.2. Mục tiêu dài hạn

Về dài hạn, Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng xác định mục tiêu chiến lược trong phát triển nguồn nhân lực là xây dựng đội ngũ nhân sự có chất lượng cao, ổn định, chuyên nghiệp và gắn bó lâu dài, làm nền tảng cho sự phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường bất động sản khu vực miền Trung nói riêng và cả nước nói chung.

Một trong những định hướng trọng tâm là phát triển đội ngũ quản lý kế thừa. Công ty đặt mục tiêu tuyển chọn, đào tạo và phát triển một thế hệ quản lý trung và cao cấp từ chính nội bộ, đặc biệt là từ các chuyên viên kinh doanh có thành tích xuất sắc và năng lực lãnh đạo. Việc chủ động xây dựng lực lượng lãnh đạo kế thừa giúp doanh nghiệp không phụ thuộc vào nguồn nhân lực bên ngoài, đồng thời tạo động lực phát triển nghề nghiệp cho nhân sự nội bộ.

Bên cạnh đó, công ty hướng đến chuẩn hóa toàn bộ quy trình tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân sự theo mô hình chuyên nghiệp. Các hoạt động tuyển dụng sẽ được tích hợp với hệ thống quản lý nhân sự hiện đại, sử dụng các công cụ đánh giá năng lực, phân tích dữ liệu nhân sự để dự báo nhu cầu và lên kế hoạch nguồn nhân lực hiệu quả hơn. Việc này không chỉ nâng cao chất lượng tuyển dụng mà còn hỗ trợ công tác quy hoạch nhân sự, điều phối nhân lực linh hoạt theo từng giai đoạn phát triển.

Một mục tiêu dài hạn quan trọng khác là xây dựng môi trường làm việc văn minh, sáng tạo và hiệu quả, trong đó mỗi cá nhân đều có cơ hội phát huy năng lực, được đào tạo liên tục và có lộ trình thăng tiến rõ ràng. Công ty sẽ đầu tư vào các chương trình phát

triển kỹ năng mềm, đào tạo chuyên sâu về bất động sản, pháp lý, công nghệ và kỹ năng quản lý nhằm nâng cao năng lực toàn diện cho đội ngũ nhân sự.

Ngoài ra, trong xu thế chuyển đổi số, công ty đặt mục tiêu ứng dụng mạnh mẽ công nghệ vào quản trị nhân sự, từ tuyển dụng, đào tạo đến đánh giá hiệu suất. Việc này giúp tinh giản bộ máy nhân sự, nâng cao hiệu quả vận hành và kiểm soát chi phí. Đồng thời, đây cũng là nền tảng để xây dựng văn hóa doanh nghiệp hiện đại, hội nhập và thích ứng nhanh với những biến động của thị trường bất động sản trong tương lai.

Các mục tiêu dài hạn về nguồn nhân lực của Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng không chỉ dừng lại ở việc đảm bảo đủ số lượng lao động mà còn tập trung vào chất lượng, tính bền vững và khả năng thích ứng. Đây là những định hướng mang tính chiến lược, góp phần hiện thực hóa tầm nhìn dài hạn của doanh nghiệp trong việc trở thành một trong những đơn vị dẫn đầu thị trường bất động sản khu vực miền Trung.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng

3.2.1. Mở rộng và nâng cao chất lượng nguồn ứng viên cho các vị trí chuyên gia và quản lý

Thực tiễn hoạt động tuyển dụng tại Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng cho thấy, trong số các nhóm vị trí được tuyển dụng, các vị trí chuyên gia đàm phán và trưởng phòng kinh doanh luôn là nhóm gặp nhiều khó khăn nhất trong việc tìm kiếm và tuyển dụng. Đây là nhóm nhân sự không chỉ yêu cầu về số năm kinh nghiệm mà còn đòi hỏi kỹ năng quản lý, khả năng lãnh đạo, tư duy chiến lược và sự am hiểu sâu sắc về thị trường bất động sản. Tuy nhiên, nguồn cung nhân lực ở nhóm này tại thị trường Miền Trung hiện nay còn khá mỏng và chất lượng chưa đồng đều. Hầu hết các ứng viên chất lượng cao tập trung ở các thị trường lớn như Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, khiến công ty gặp khó khăn khi phải tuyển dụng tại địa phương hoặc thuyết phục nhân sự di chuyển về miền Trung làm việc.

Để khắc phục hạn chế này, trước tiên, công ty cần xây dựng một chiến lược mở rộng phạm vi tìm kiếm ứng viên trên toàn quốc, thay vì chỉ tập trung tại Đà Nẵng hay các tỉnh lân cận. Cụ thể, công ty nên tăng cường hợp tác với các trường đại học lớn có đào tạo các ngành bất động sản, quản trị kinh doanh, kinh tế, marketing tại Hà Nội, TP.

Hồ Chí Minh và các địa phương khác. Các chương trình hợp tác không chỉ dừng lại ở việc tuyển thực tập sinh mà còn nên mở rộng sang tổ chức hội thảo nghề nghiệp, ký kết hợp tác đào tạo, đồng tổ chức các chương trình thực tế tại doanh nghiệp để xây dựng nguồn ứng viên lâu dài.

Song song với việc mở rộng nguồn ứng viên từ sinh viên mới ra trường, công ty cũng cần đẩy mạnh chiến lược thu hút nhân tài giàu kinh nghiệm từ các đối thủ cạnh tranh hoặc các doanh nghiệp lớn trong lĩnh vực bất động sản. Để làm được điều này, công ty cần xây dựng chính sách tuyển dụng hấp dẫn, bao gồm mức thu nhập cạnh tranh, chế độ đãi ngộ tốt, lộ trình thăng tiến rõ ràng, cùng với môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động và cơ hội được khẳng định bản thân ở một thị trường mới giàu tiềm năng. Việc mạnh dạn “chiêu mộ” nhân tài từ các tập đoàn bất động sản lớn không chỉ giúp công ty nhanh chóng nâng cao chất lượng đội ngũ mà còn học hỏi được những kinh nghiệm quản lý hiện đại từ các mô hình đã thành công.

Bên cạnh việc tìm kiếm từ bên ngoài, công ty cũng cần chú trọng khai thác và phát triển nguồn nhân lực nội bộ. Trong thực tế, rất nhiều nhân viên lâu năm tại công ty có hiểu biết sâu sắc về sản phẩm, dịch vụ, thị trường và văn hóa doanh nghiệp. Tuy nhiên, do thiếu cơ chế phát hiện và đào tạo bài bản, nhiều nhân sự tiềm năng chưa được phát huy hết khả năng để vươn lên những vị trí cao hơn. Do đó, công ty cần xây dựng chính sách phát triển nhân sự nội bộ rõ ràng và công bằng, trong đó đề cao cơ hội thăng tiến cho những nhân viên có năng lực và thành tích tốt. Các chương trình đào tạo chuyên sâu về kỹ năng lãnh đạo, quản lý đội nhóm, đàm phán chiến lược cần được tổ chức định kỳ, giúp nhân viên sẵn sàng đảm nhận vai trò quản lý khi được đề bạt.

Ngoài ra, công ty cũng nên thành lập đội ngũ nhân sự kế cận thông qua việc xây dựng lộ trình nghề nghiệp cá nhân hóa cho từng nhóm nhân sự tiềm năng. Việc này không chỉ giúp nhân viên định hướng được con đường phát triển lâu dài tại công ty mà còn giúp doanh nghiệp chủ động xây dựng đội ngũ kế thừa, giảm bớt phụ thuộc vào nguồn tuyển dụng bên ngoài. Đội ngũ kế cận được đào tạo và phát triển từ nội bộ luôn có lợi thế về sự am hiểu văn hóa doanh nghiệp, sự trung thành và tinh thần gắn bó lâu dài.

Để giải quyết triệt để tình trạng thiếu hụt nhân sự chất lượng cao ở nhóm chuyên gia và quản lý, Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung chi nhánh Đà Nẵng cần thực hiện đồng thời hai chiến lược song song: mở rộng phạm vi tiếp cận ứng viên từ bên

ngoài và phát triển nguồn nhân lực từ nội bộ. Đây chính là giải pháp bền vững giúp công ty xây dựng đội ngũ lãnh đạo vững mạnh, tạo động lực phát triển dài hạn và nâng cao vị thế cạnh tranh trên thị trường bất động sản thổ cư tại miền Trung nói riêng và toàn quốc nói chung.

3.2.2. Đánh giá và tối ưu hóa các kênh truyền thông tuyển dụng

Việc khai thác đa dạng các kênh tuyển dụng hiện nay đang là một trong những điểm mạnh giúp Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng mở rộng độ phủ thương hiệu tuyển dụng, tiếp cận được số lượng lớn ứng viên tiềm năng trong và ngoài khu vực. Công ty đã chủ động triển khai tuyển dụng qua nhiều nền tảng như website chính thức, fanpage mạng xã hội, các sàn tuyển dụng trực tuyến phổ biến (TopCV, VietnamWorks, CareerBuilder), cũng như các nhóm tuyển dụng trên Facebook, Zalo và nguồn giới thiệu từ nội bộ nhân viên. Điều này thể hiện sự linh hoạt, nhạy bén trong chiến lược tiếp cận ứng viên, không chỉ giới hạn ở các phương pháp truyền thống mà còn theo kịp xu hướng tuyển dụng hiện đại.

Tuy nhiên, trên thực tế, việc sử dụng nhiều kênh cùng lúc cũng kéo theo những thách thức không nhỏ. Không phải kênh nào cũng mang lại hiệu quả như kỳ vọng. Một số kênh tuy giúp công ty tiếp cận được số lượng lớn ứng viên, nhưng chất lượng hồ sơ lại chưa thực sự đáp ứng yêu cầu. Điều này khiến bộ phận nhân sự phải tốn nhiều thời gian và công sức sàng lọc, làm chậm tiến độ và giảm hiệu quả chung của quy trình tuyển dụng. Ngược lại, một số kênh khác có thể giúp công ty tiếp cận được ứng viên chất lượng cao, nhưng lại đòi hỏi chi phí quảng cáo hoặc dịch vụ rất lớn, gây áp lực lên ngân sách tuyển dụng của doanh nghiệp.

Chính vì vậy, để nâng cao hiệu quả và kiểm soát tốt chi phí tuyển dụng, công ty cần xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả của từng kênh truyền thông tuyển dụng một cách khoa học và bài bản hơn. Việc này nên bắt đầu từ việc thiết lập bộ tiêu chí đánh giá cụ thể cho mỗi kênh, bao gồm: số lượng hồ sơ thu hút được từ từng kênh; tỷ lệ hồ sơ đạt yêu cầu; tỷ lệ hồ sơ được mời phỏng vấn; tỷ lệ ứng viên trúng tuyển thực tế; chi phí tuyển dụng phải bỏ ra cho mỗi kênh; thời gian xử lý hồ sơ trung bình; và mức độ hài lòng của ứng viên với trải nghiệm tuyển dụng. Dữ liệu này cần được theo dõi định kỳ theo tháng hoặc theo từng chiến dịch tuyển dụng, nhằm giúp công ty nắm bắt được chính xác kênh nào thực sự mang lại giá trị cao nhất.

Song song với việc đánh giá hiệu quả hiện tại, công ty cũng cần mở rộng và đổi

mới hình thức truyền thông tuyển dụng theo hướng tăng cường tương tác và xây dựng hình ảnh nhà tuyển dụng hấp dẫn hơn. Thay vì chỉ đăng tin tuyển dụng một chiều, công ty nên chủ động tổ chức các chương trình livestream tư vấn nghề nghiệp, các buổi webinar giới thiệu về công ty và ngành bất động sản, hoặc các buổi tọa đàm trực tuyến với sự tham gia của ban lãnh đạo và nhân viên xuất sắc. Đây là cơ hội để ứng viên tìm hiểu sâu hơn về môi trường làm việc, cơ hội nghề nghiệp và văn hóa doanh nghiệp, đồng thời tạo sự gần gũi và tin tưởng đối với thương hiệu tuyển dụng của công ty.

Bên cạnh đó, công ty cũng nên tận dụng mạnh mẽ các nền tảng mạng xã hội và công cụ marketing số như SEO, Google Ads, Facebook Ads, TikTok Ads để gia tăng khả năng tiếp cận đúng đối tượng ứng viên tiềm năng. Các nội dung truyền thông cần được đầu tư bài bản, tập trung vào việc kể câu chuyện về con người, văn hóa, giá trị cốt lõi và thành công của đội ngũ nhân sự hiện tại. Những video chân thực về hành trình phát triển nghề nghiệp của nhân viên, những câu chuyện thành công truyền cảm hứng hoặc những hoạt động nội bộ sôi nổi sẽ giúp công ty tạo dựng hình ảnh gần gũi, chuyên nghiệp và đầy sức hút đối với ứng viên.

Ngoài ra, đối với các vị trí cấp cao, chuyên gia giàu kinh nghiệm hoặc quản lý cấp trung trở lên, công ty nên xem xét hợp tác với các đơn vị headhunter chuyên nghiệp để tiếp cận những ứng viên chất lượng cao mà các kênh truyền thống khó khai thác được. Dù chi phí cho dịch vụ headhunter thường cao, nhưng đây lại là giải pháp nhanh chóng, hiệu quả và tiết kiệm thời gian trong việc tìm kiếm những nhân sự chiến lược – những người có thể tạo ra giá trị lớn và lâu dài cho sự phát triển của công ty.

3.2.3. Nâng cao năng lực của bộ phận nhân sự trong việc quản lý quy trình tuyển dụng

Bộ phận nhân sự được xem là “cánh tay nối dài” của ban lãnh đạo trong việc tổ chức và quản lý toàn bộ quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng. Tuy nhiên, thực tế hiện nay cho thấy bộ phận này đang phải đảm nhận khối lượng công việc rất lớn, từ việc tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng từ các phòng ban, lập kế hoạch tuyển dụng, triển khai truyền thông tuyển dụng, sàng lọc hồ sơ, tổ chức phỏng vấn, cho đến đào tạo hội nhập và đánh giá sau tuyển dụng. Trong khi đó, quy mô nhân sự của phòng vẫn còn mỏng, đội ngũ chuyên trách tuyển dụng chưa thực sự được đầu tư đúng mức về cả số lượng lẫn chất lượng.

Chính vì vậy, để nâng cao hiệu quả quản lý tuyển dụng, công ty cần thực hiện đồng

bộ nhiều giải pháp nhằm nâng cao năng lực của bộ phận nhân sự cả về trình độ chuyên môn lẫn năng lực tổ chức công việc. Trước tiên, công ty nên tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu dành riêng cho đội ngũ nhân sự phụ trách tuyển dụng, tập trung vào các nội dung như: kỹ năng xây dựng kế hoạch tuyển dụng bài bản, kỹ thuật sàng lọc hồ sơ nhanh và chính xác, kỹ năng phỏng vấn hành vi để đánh giá tính cách và năng lực thực tế của ứng viên, cũng như các kỹ năng mềm như giao tiếp, đàm phán và xử lý tình huống. Các khóa đào tạo này không chỉ giúp nhân sự nâng cao kỹ năng chuyên môn mà còn giúp chuẩn hóa quy trình làm việc, đảm bảo tính nhất quán và chuyên nghiệp trong mọi đợt tuyển dụng.

Bên cạnh đó, công ty cũng cần chú trọng đầu tư vào công nghệ để hỗ trợ bộ phận nhân sự giảm tải công việc thủ công, đặc biệt là ở khâu quản lý hồ sơ và theo dõi ứng viên. Việc triển khai hệ thống phần mềm quản lý tuyển dụng (ATS – Applicant Tracking System) sẽ giúp tự động hóa các bước tiếp nhận hồ sơ, phân loại ứng viên, lưu trữ dữ liệu và theo dõi tiến trình tuyển dụng một cách khoa học. Nhờ đó, bộ phận nhân sự có thể tiết kiệm đáng kể thời gian và công sức, đồng thời nâng cao độ chính xác và khả năng truy xuất thông tin khi cần thiết.

Ngoài việc nâng cao năng lực chuyên môn và đầu tư công nghệ, công ty cũng nên xem xét tăng cường nhân sự hỗ trợ tạm thời hoặc dài hạn cho phòng nhân sự trong các đợt tuyển dụng quy mô lớn. Việc bổ sung thêm nhân lực sẽ giúp bộ phận nhân sự giảm tải khối lượng công việc, đảm bảo tiến độ và chất lượng xử lý hồ sơ, đồng thời nâng cao trải nghiệm của ứng viên trong suốt quá trình ứng tuyển. Đội ngũ hỗ trợ có thể được tuyển dụng từ nội bộ hoặc thuê ngoài tùy theo nhu cầu và ngân sách của từng đợt tuyển dụng.

Song song với các giải pháp về con người và công nghệ, công ty cũng cần xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa bộ phận nhân sự và các phòng ban khác, đặc biệt là các phòng kinh doanh – nơi trực tiếp sử dụng nhân sự được tuyển dụng. Việc thiết lập quy trình phản hồi hai chiều sẽ giúp bộ phận nhân sự hiểu rõ hơn về nhu cầu thực tế của các phòng ban, từ đó điều chỉnh tiêu chí tuyển dụng phù hợp hơn với yêu cầu công việc thực tế. Đồng thời, sự phối hợp này cũng giúp giảm thiểu tình trạng “tuyển dụng xong bỏ quên”, đảm bảo nhân sự mới được hỗ trợ, hướng dẫn và đồng hành từ lúc ứng tuyển đến khi hòa nhập và phát triển tại công ty.

Nâng cao năng lực quản lý quy trình tuyển dụng của bộ phận nhân sự không chỉ

giúp công ty nâng cao chất lượng tuyển dụng, mà còn góp phần tối ưu hóa nguồn lực, giảm thiểu chi phí và thời gian xử lý công việc. Đây là nền tảng quan trọng để công ty xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng, đáp ứng kịp thời nhu cầu mở rộng quy mô kinh doanh và phát triển bền vững trong giai đoạn tới.

3.2.4. Xây dựng cơ chế theo dõi và đánh giá hiệu quả nhân sự sau tuyển dụng

Công tác tuyển dụng không chỉ dừng lại ở việc lựa chọn được ứng viên phù hợp để ký kết hợp đồng chính thức, mà còn cần được duy trì và kiểm soát chất lượng trong suốt quá trình làm việc lâu dài của nhân viên tại công ty. Thực tế hiện nay tại Công ty Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng cho thấy, sau khi kết thúc giai đoạn thử việc và ký hợp đồng chính thức, công ty chưa có cơ chế theo dõi và đánh giá hiệu quả nhân sự một cách bài bản và hệ thống. Điều này dẫn đến việc khó nắm bắt được mức độ phát triển của nhân sự mới, cũng như chưa kịp thời phát hiện những trường hợp không phù hợp để có giải pháp điều chỉnh.

Để khắc phục tình trạng này, công ty cần xây dựng một hệ thống theo dõi và đánh giá nhân sự sau tuyển dụng mang tính liên tục và toàn diện. Trước tiên, cần xác định các mốc thời gian đánh giá quan trọng, chẳng hạn như sau 1 tháng, 3 tháng, 6 tháng và 12 tháng làm việc. Ở mỗi giai đoạn, bộ phận nhân sự cần phối hợp với trưởng phòng, chuyên gia quản lý trực tiếp để đánh giá tiến độ phát triển của nhân sự mới trên nhiều khía cạnh như: mức độ hoàn thành công việc được giao, kỹ năng chuyên môn, khả năng làm việc nhóm, thái độ làm việc, ý thức kỷ luật và mức độ hòa nhập với văn hóa công ty.

Đặc biệt, công ty nên xây dựng bộ tiêu chí đánh giá rõ ràng, cụ thể cho từng vị trí, phù hợp với đặc thù công việc của chuyên viên kinh doanh, chuyên gia đàm phán hay trưởng phòng kinh doanh. Việc đánh giá không nên mang tính hình thức mà cần dựa trên các số liệu, chỉ tiêu cụ thể, ví dụ như số lượng khách hàng tiếp cận được, số giao dịch thành công, mức độ hài lòng của khách hàng, hay khả năng hỗ trợ và dẫn dắt đội nhóm đối với các vị trí quản lý.

Bên cạnh việc đánh giá từ phía lãnh đạo, công ty cũng cần khuyến khích nhân viên mới chủ động đưa ra phản hồi về trải nghiệm làm việc, những khó khăn gặp phải, và đề xuất giải pháp cải thiện. Việc tạo điều kiện cho nhân viên được lắng nghe và bày tỏ quan điểm không chỉ giúp công ty nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của nhân viên mà còn thể hiện sự quan tâm, tôn trọng và đồng hành cùng sự phát triển của từng cá nhân.

Ngoài ra, công ty nên ứng dụng các công cụ quản lý hiệu suất làm việc hiện đại, chẳng hạn như phần mềm đánh giá KPI, hệ thống quản lý mục tiêu OKRs hoặc hệ thống phản hồi 360 độ, giúp việc theo dõi và đánh giá nhân sự trở nên khách quan, minh bạch và có dữ liệu cụ thể để làm căn cứ cho các quyết định về lương thưởng, thăng tiến hay điều chuyển công tác.

Đối với những trường hợp nhân viên không đạt yêu cầu sau một thời gian làm việc, công ty cần xây dựng cơ chế hỗ trợ cải thiện hiệu suất, thay vì sa thải ngay lập tức. Các chương trình hỗ trợ này có thể bao gồm đào tạo lại kỹ năng, kèm cặp bởi chuyên gia giàu kinh nghiệm, hoặc chuyển sang vị trí công việc phù hợp hơn với năng lực của nhân viên. Chỉ khi đã áp dụng đầy đủ các biện pháp hỗ trợ mà nhân viên vẫn không cải thiện được kết quả làm việc, công ty mới xem xét đến phương án chấm dứt hợp đồng theo đúng quy định pháp luật và chính sách nội bộ.

Việc xây dựng cơ chế theo dõi và đánh giá hiệu quả nhân sự sau tuyển dụng một cách bài bản và liên tục sẽ giúp công ty nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự, phát hiện sớm các vấn đề để có biện pháp khắc phục kịp thời, đồng thời tạo động lực để nhân viên phát triển bền vững. Đây cũng là nền tảng quan trọng để công ty nâng cao năng lực cạnh tranh, giữ chân nhân tài và phát triển ổn định trong giai đoạn tới.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trên cơ sở đánh giá thực trạng và phân tích các vấn đề còn tồn tại trong công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Bất động sản Tuấn 123 Miền Trung, chi nhánh Đà Nẵng, chương 3 đã đề xuất một số giải pháp hoàn thiện phù hợp với định hướng phát triển của doanh nghiệp. Các giải pháp này tập trung vào việc mở rộng và nâng cao chất lượng nguồn ứng viên, tối ưu hóa các kênh truyền thông tuyển dụng, tăng cường năng lực chuyên môn cho bộ phận nhân sự, đồng thời xây dựng cơ chế đánh giá hiệu quả nhân sự sau tuyển dụng.

Những giải pháp được đề xuất không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đầu vào của nguồn nhân lực mà còn hướng đến việc tạo dựng một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp, minh bạch và hiệu quả hơn. Đây là cơ sở quan trọng giúp công ty nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường bất động sản, đảm bảo sự phát triển bền vững trong tương lai.

Tuy nhiên, để các giải pháp được triển khai hiệu quả, cần có sự cam kết và phối hợp đồng bộ từ Ban lãnh đạo đến các bộ phận chuyên môn trong công ty. Đồng thời, việc thường xuyên theo dõi, điều chỉnh và cải tiến các quy trình tuyển dụng là điều kiện tiên quyết nhằm thích ứng kịp thời với những thay đổi của thị trường lao động và yêu cầu phát triển ngày càng cao của doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Trường Đại học Kinh tế Quốc dân – Giáo trình Quản trị nhân lực:
<https://www.scribd.com/document/740979531/Giao-Trinh-Quan-Tri-Nhan-Luc-NEU-main>
- PGS.TS. Trần Kim Dung – Quản trị nguồn nhân lực (Nhà xuất bản Thống kê, 2005)
- Lê Thanh Hà (2007) – Quản trị nhân lực trong doanh nghiệp:
<https://vietbooks.info/threads/quan-tri-nhan-luc-trong-doanh-nghiep-tap-2-nxb-buu-dien-2007-ha-van-hoi-328-trang.34885/>
- <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/bat-dong-san/57476/dieu-kien-kinh-doanh-bat-dong-san-tu-01-01-2025-voi-to-chuc-ca-nhan>