

**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 NHÂN SỰ
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN HAVILAND HOUSE**

SINH VIÊN THỰC HIỆN: PHAN THỊ THU HIỀN

MÃ SỐ SINH VIÊN: 2254030089

KHÓA HỌC: 2022 - 2026

Đà Nẵng, tháng 05/2026

**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 NHÂN SỰ
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN HAVILAND HOUSE**

Giảng viên hướng dẫn : Ths. Phan Thị Thu Hà

Sinh viên thực hiện: Phan Thị Thu Hiền

Mã số sinh viên : 2254030089

Khóa học : 2022 - 2026

Đà Nẵng, tháng 05/2026

Đà Nẵng, ngày tháng năm 2026

GIAO NHIỆM VỤ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Năm học: 2025 - 2026

1. Thông tin tác giả thực hiện

- Họ và tên sinh viên : Phan Thị Thu Hiền
- Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh
- Trình độ đào tạo : Đại học
- Khóa học : 2022 - 2026

2. Tên đề tài Khóa luận tốt nghiệp

“HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN HAVILAND HOUSE”

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

4. Các bảng biểu

5. Cán bộ hướng dẫn

- ThS. Phan Thị Thu Hà

6. Ngày giao nhiệm vụ làm Khóa luận tốt nghiệp

- 02/03/2026

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

- 25/05/2026

Giảng viên hướng dẫn

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế và toàn cầu hóa hiện nay, các doanh nghiệp đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt về sản phẩm, dịch vụ. Con người được xem là yếu tố then chốt quyết định đến sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Vì vậy công tác tuyển dụng được các doanh nghiệp đặc biệt quan tâm và chú trọng đầu tư.

Tuyển dụng nhân sự không đơn thuần là việc tìm kiếm và bổ sung thêm lực lượng lao động mà còn quá trình lựa chọn các ứng viên phù hợp với mục tiêu, văn hóa và định hướng phát triển của doanh nghiệp. Quy trình tuyển dụng hiệu quả sẽ giúp doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí, nâng cao hiệu quả làm việc, hạn chế được các rủi ro trong quá trình sử dụng người lao động.

Tại Công ty Cổ phần Haviland House từng bước mở rộng quy mô hoạt động, nhu cầu nhân sự không ngừng gia tăng, tạo áp lực lớn đối với bộ phận nhân sự. Mặc dù, công ty đã sử dụng những cách thức tuyển dụng phù hợp nhưng công ty vẫn còn một số hạn chế về chất lượng tuyển chọn nhân sự tham gia phỏng vấn, nhận việc, chưa có các công cụ đo lường năng lực của ứng viên, làm ảnh hưởng đến chất lượng đầu vào của công ty.

Từ những vấn đề thực tiễn trên, với đề tài “ Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Haviland House” được lựa chọn và nghiên cứu nhằm mục đích đánh giá đúng thực trạng công tác tuyển dụng tại công ty, đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần thúc đẩy sự phát triển ổn định của công ty trong thời gian sắp tới.

2. Mục tiêu nghiên cứu

*** Mục tiêu chung**

Đề tài nghiên cứu nhằm phân tích và đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Haviland House. Từ nghiên cứu đó đề xuất ra những giải pháp phù hợp giúp hoàn thiện quy trình tuyển dụng, nâng cao chất lượng của nguồn tuyển dụng và góp phần nâng cao hiệu quả của hoạt động của doanh nghiệp.

*** Mục tiêu cụ thể**

Đầu tiên đưa ra những cơ sở lý luận thực tiễn liên quan đến công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Haviland House. Từ đó, phân tích thực trạng công tác tuyển dụng tại công ty, đánh giá về những ưu điểm, hạn chế còn tồn tại, tìm ra nguyên

nhân của những hạn chế đó. Cuối cùng, nêu ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Haviland House.

3. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Haviland House.

4. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Nghiên cứu công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ Phần Haviland House, những thành tựu, hạn chế và giải pháp hoàn thành công tác tuyển dụng tại công ty.

Về không gian: Đề tài nghiên cứu thu thập dữ liệu trong khoảng thời gian từ năm 2023 - 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

* Phương pháp thu thập dữ liệu:

- Dữ liệu thứ cấp: thu thập những thông tin thông qua các tài liệu có sẵn trong các giáo trình, sách chuyên ngành quản trị, các bài nghiên cứu liên quan đến tuyển dụng nhân sự.

- Dữ liệu sơ cấp: thông qua quá trình thực tập tại công ty, từ những quan sát thực tế hoạt động tuyển dụng của công ty và trao đổi với nhân sự tại công ty.

* Phương pháp phân tích - tổng hợp: Phân tích những thông tin và dữ liệu thu thập được về công tác tuyển dụng tại công ty, từ đó tổng hợp lại làm rõ các thực trạng để đưa ra những nhận xét và đánh giá phù hợp.

6. Kết cấu khóa luận tốt nghiệp

* Kết cấu khóa luận gồm 3 chương

- Chương 1: Cơ sở lý luận chung đến công tác tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp

- Chương 2: Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Haviland House

- Chương 3: Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Haviland House

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến quý thầy cô của Trường Đại học Kiến Trúc Đà Nẵng, Những người đã tận tình giảng dạy, truyền đạt kiến thức nền tảng và chuyên môn quý báu trong suốt 4 năm học tại trường. Đây chính là hành trang quan trọng giúp em có thể vận dụng vào thực tiễn và hoàn thành khóa luận tốt nghiệp lần này.

Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn đến giảng viên hướng dẫn, cô Phan Thị Thu Hà đã tận tình chỉ bảo, hướng dẫn, đóng góp nhiều ý kiến, giải đáp thắc mắc của em trong suốt quá trình em làm đề tài. Sự hỗ trợ và đóng góp ý kiến của cô là yếu tố quan trọng để em hoàn thành tốt bài khóa luận của mình.

Em cũng xin chân thành cảm ơn đến Ban lãnh đạo cùng toàn thể anh/ chị nhân viên tại Công ty Cổ phần Haviland House đã tạo điều kiện thuận lợi cho em trong quá trình thực tập tại công ty. Đồng thời, em cảm ơn sự nhiệt tình của các anh chị đã cung cấp thông tin, số liệu cần thiết để em hoàn thành khóa luận cùng với kinh nghiệm thực tế giúp em có cái nhìn rõ hơn về công việc tại công ty.

Trong quá trình làm bài, em đã cố gắng hoàn thành một cách tốt nhất nhưng không tránh khỏi sai sót vì kinh nghiệm cũng như kiến thức của em còn hạn chế, rất mong thầy cô thông cảm và bỏ qua cho em. Những ý kiến của thầy cô là hành trang quý báu giúp em hoàn thành khóa luận một cách tốt nhất.

Em xin chân thành cảm ơn!

Đà Nẵng, ngày tháng năm

Sinh viên thực hiện

Phan Thị Thu Hiền

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	I
LỜI CẢM ƠN	III
DANH MỤC BẢNG BIỂU	VII
DANH MỤC HÌNH ẢNH	IX
DANH MỤC SƠ ĐỒ	X
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ CỦA DOANH NGHIỆP	1
1.1. Một số khái niệm cơ bản	1
1.1.1. Khái niệm nhân lực	1
1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực	1
1.1.3. Khái niệm về quản trị nguồn nhân lực	1
1.1.4. Khái niệm về tuyển dụng nhân lực	2
1.1.4.1. Tuyển mộ	2
1.1.4.2. Tuyển chọn	4
1.2. Vai trò, ý nghĩa, yêu cầu của tuyển dụng nhân lực	4
1.2.1. Vai trò của tuyển dụng nhân lực	4
1.2.2. Ý nghĩa của tuyển dụng nhân lực	6
1.2.3. Yêu cầu của tuyển dụng nhân lực	6
1.3. Xác định nguồn tuyển dụng	7
1.3.1. Nguồn bên trong doanh nghiệp	7
1.3.2. Nguồn bên ngoài doanh nghiệp	8
1.4. Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực	9
1.4.1. Xác định nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng	9
1.4.1.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng	9
1.4.1.2. Lập kế hoạch tuyển dụng	10
1.4.2. Thông báo tuyển dụng	11
1.4.3. Thu nhận và xử lý hồ sơ	12
1.4.4. Kiểm tra/trắc nghiệm	13
1.4.5. Phỏng vấn tuyển chọn	13
1.4.6. Ra quyết định tuyển dụng	14
1.4.7. Hội nhập nhân sự mới	15

1.5. Đánh giá công tác tuyển dụng	15
1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng	16
1.6.1. Yếu tố bên trong doanh nghiệp	16
1.6.2. Yếu tố bên ngoài doanh nghiệp	17
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN HAVILAND HOUSE	19
2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Haviland House	19
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển	19
2.1.2. Tầm nhìn - Sứ mệnh - Giá trị cốt lõi	20
2.1.3. Lĩnh vực kinh doanh/ Sản phẩm kinh doanh	21
2.1.4. Cơ cấu tổ chức	23
2.2. Các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Haviland House	25
2.2.1. Môi trường vi mô	25
2.2.1.1. Khách hàng	25
2.2.1.2. Đối thủ cạnh tranh	26
2.2.1.3. Nhà cung cấp	29
2.2.2. Môi trường vĩ mô	29
2.2.2.1. Kinh tế	29
2.2.2.2. Văn hóa - Xã hội	30
2.2.2.3. Công nghệ	31
2.2.2.4. Chính trị - pháp luật	32
2.3. Các nguồn lực của Công ty Cổ phần Haviland House ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh	33
2.3.1. Cơ sở vật chất	33
2.3.1.1. Mặt bằng	33
2.3.1.2. Máy móc thiết bị	34
2.3.2. Nguồn nhân lực của công ty	35
2.3.3. Nguồn lực tài chính	38
2.3.4. Tình hình hoạt động kinh doanh Công ty Cổ phần Haviland House	41
2.4. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Haviland House	42

2.4.1. Tình hình tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty trong giai đoạn 2024 - 2025	42
2.4.2.1. Tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng	46
2.4.2.2. Lập kế hoạch tuyển dụng	47
2.4.2.3. Thông báo tuyển dụng	53
2.4.2.4. Tiếp nhận và xử lý hồ sơ ứng tuyển	58
2.4.2.5. Phỏng vấn	60
2.4.2.5. Ra quyết định tuyển dụng.....	62
2.4.2.7. Hội nhập nhân sự mới.....	65
2.6. Đánh giá chung về công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Haviland House	69
2.6.1. Ưu điểm	69
2.6.2. Hạn chế và nguyên nhân của hạn chế.....	69
CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN HAVILAND HOUSE	71
3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp	71
3.1.1. Định hướng phát triển của công ty trong thời gian tới.....	71
3.1.2. Định hướng công tác tuyển dụng của công ty trong thời gian tới.....	72
3.2. Mục tiêu nguồn lực trong thời gian tới.....	72
3.2.1. Mục tiêu ngắn hạn	72
3.2.2. Mục tiêu dài hạn	73
3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Haviland House	74
3.2.1. Tối ưu thời gian trong công tác tuyển dụng tại công ty	74
3.2.2. Hoàn thiện nguồn và kênh tuyển dụng	75
3.2.3. Hoàn thiện quy trình đánh giá hiệu quả công tác sau tuyển dụng của công ty	77
KẾT LUẬN CHUNG	83
TÀI LIỆU THAM KHẢO	i

DANH MỤC BẢNG BIỂU

<i>Bảng 2.1: Bảng phân tích đối thủ cạnh tranh của Công ty Cổ phần Haviland House</i>	27
<i>Bảng 2.2 : Máy móc thiết bị của Công ty Cổ phần Haviland House</i>	34
<i>Bảng 2.3: Phân tích tình hình nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2023 - 2025</i>	35
<i>Bảng 2.4: Phân tích bảng cân đối kế toán tại Công ty Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2023 - 2025</i>	38
<i>Bảng 2.5: Phân tích độ chênh lệch của bảng cân đối kế toán tại Công ty Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2023 - 2025</i>	38
<i>Bảng 2.6: Phân tích báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh tại Công ty Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2023 - 2025</i>	41
<i>Bảng 2.7: Phân tích độ chênh lệch về kết quả hoạt động kinh doanh tại Công ty Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2023 - 2025</i>	41
<i>Bảng 2.8: Tình hình nhân lực của công ty trong giai đoạn 2024 - 2025</i>	43
<i>Bảng 2.9 : Quy trình tuyển dụng của Công ty Cổ phần Haviland House</i>	45
<i>Bảng 2.10: Kế hoạch tuyển dụng nhân lực của Công ty Cổ phần Haviland House trong Quý I/2026</i>	47
<i>Bảng 2.11: Bản mô tả công việc cho các vị trí tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Haviland House</i>	48
<i>Bảng 2.12: Bảng kế hoạch ngân sách tuyển dụng của Công ty Cổ phần Haviland House trong Quý I/2026</i>	52
<i>Bảng 2.13: Bảng ưu điểm và nhược điểm của các nguồn và kênh tuyển dụng hiện có tại Công ty Cổ phần Haviland House</i>	53
<i>Bảng 2.14 : Bảng số lượng hồ sơ thu nhận và sàng lọc của Công ty Cổ phần Haviland House trong Quý I/2026</i>	59
<i>Bảng 2.15 : Kết quả phỏng vấn của công ty trong Quý I/2026</i>	63
<i>Bảng 2.16 : Bảng số lượng ứng viên tham gia nhận việc của công ty trong Quý I/2026</i>	65
<i>Bảng 2.17 : Bảng ngân sách tuyển dụng của Công ty Cổ phần Haviland House trong Quý I/2026</i>	68
<i>Bảng 3.1 : Bảng dữ liệu nguồn ứng viên tiềm năng</i>	75
<i>Bảng 3.2 : Bảng đánh giá nguồn và kênh tuyển dụng</i>	76

<i>Bảng 3.3 : Bảng xếp loại nguồn và kênh tuyển dụng</i>	<i>76</i>
<i>Bảng 3.4 : Bảng tiêu chí đánh giá hiệu quả quy trình tuyển dụng.....</i>	<i>76</i>
<i>Bảng 3.5: Bảng nguồn thu thập thông tin phục vụ đánh giá hiệu quả tuyển dụng</i>	<i>80</i>
<i>Bảng 3.6: Thang điểm đánh giá hiệu quả kết quả tuyển dụng</i>	<i>81</i>

DANH MỤC HÌNH ẢNH

<i>Hình ảnh 2.1: Khách sạn của công ty Cổ phần Haviland House</i>	<i>21</i>
<i>Hình ảnh 2.2: Các căn hộ của công ty Cổ phần Haviland House</i>	<i>22</i>
<i>Hình ảnh 2.3: Nền tảng trực tuyến của công ty Cổ phần Haviland house</i>	<i>22</i>
<i>Hình ảnh 2.4: Dịch vụ F&B của Công ty Cổ phần Haviland House</i>	<i>23</i>
<i>Hình ảnh 2.5: Đăng ký nhu cầu tuyển dụng của các chi nhánh/ phòng ban tại Công ty Cổ phần Haviland House</i>	<i>47</i>
<i>Hình ảnh 2.6: Bài đăng tuyển vị trí Lễ tân khách sạn của công ty cổ phần Haviland trên website: danang43.vn</i>	<i>55</i>
<i>Hình ảnh 2.7: Bài đăng tuyển vị trí Chuyên viên phát triển dự án của Công ty Cổ phần Haviland House trên website: Vieclamdanang.vn</i>	<i>56</i>
<i>Hình ảnh 2.8: Bài đăng tuyển vị trí Kế toán của Công ty Cổ phần Haviland House trên Facebook : HR Haviland</i>	<i>56</i>
<i>Hình ảnh 2.9: Bài đăng tuyển vị trí CTV/TTS Kinh doanh của Công ty Cổ phần Haviland House trên Career Link</i>	<i>57</i>
<i>Hình ảnh 2.10 : Bài đăng tuyển vị trí Lễ tân Khách sạn của Công ty Cổ phần Haviland House trên Joboko</i>	<i>57</i>
<i>Hình ảnh 2.11: Bài đăng tuyển vị trí Kế toán của Công ty Cổ phần Haviland House trên trang Facebook: Việc làm Kế toán</i>	<i>58</i>
<i>Hình ảnh 2.12: Thư hẹn phỏng vấn các vị trí tại công ty Cổ phần Haviland House ...</i>	<i>61</i>
<i>Hình ảnh 2.13 : Danh sách ứng viên tham gia phỏng vấn vào tháng 3/ 2026</i>	<i>62</i>
<i>Hình ảnh 2.14 : Mẫu thư mời nhận việc của Công ty Cổ phần Haviland House</i>	<i>64</i>
<i>Hình ảnh 2.15 : Phiếu đánh giá nhân sự Buồng phòng sau 3 ngày học việc</i>	<i>66</i>
<i>Hình ảnh 2.16 : Phiếu đề xuất ký hợp đồng lao động chính thức của Công ty Cổ phần Haviland House</i>	<i>67</i>
<i>Hình ảnh 2.17 : Phiếu đánh giá hiệu quả tuyển dụng</i>	<i>77</i>
<i>Hình ảnh 3.1 : Kế hoạch Livestream TikTok Tuyển dụng</i>	<i>81</i>

DANH MỤC SƠ ĐỒ

<i>Sơ đồ 1.1: Quy trình tuyển dụng nhân lực</i>	<i>9</i>
<i>Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức của Công ty Cổ phần Haviland House</i>	<i>23</i>

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ CỦA DOANH NGHIỆP

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm nhân lực

“ Nhân lực là nguồn lực mà mỗi con người bao gồm các yếu tố về thể lực và trí lực được con người tận dụng vào trong quá trình sản xuất và hoạt động của doanh nghiệp”. Trong đó trí lực bao gồm sức khỏe của con người, tầm vóc, độ tuổi, giới tính, tình trạng sức khỏe, thu nhập,... Bên cạnh đó trí lực là sự suy nghĩ, sự hiểu biết, kỹ năng, trình độ kinh nghiệm, tài năng,... cũng như các yếu tố liên quan đến sự nỗ lực, đặc điểm trong mỗi con người.

1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực

“Nguồn nhân lực là bao gồm các yếu tố tổng thể về những tiềm năng của con người trước hết và cơ bản nhất là tiềm năng lao động, bao gồm thể lực, trí lực và nhân cách của con người nhằm đáp ứng yêu cầu của một tổ chức hoặc doanh nghiệp nhất định”.

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Nguồn nhân lực được đào tạo bài bản góp phần hình thành và phát triển văn hóa doanh nghiệp, tạo nên môi trường làm việc tích cực gắn kết nội bộ trong doanh nghiệp.

1.1.3. Khái niệm về quản trị nguồn nhân lực

Theo PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân - THS. Nguyễn Tấn Thịnh: *“Quản trị nguồn nhân lực là bao gồm các việc từ hoạch định, tổ chức, chỉ huy, phối hợp và kiểm soát các hoạt động liên quan đến việc thu hút, sử dụng và phát triển người lao động trong tổ chức”.*

Theo PGS.ThS Trần Kim Dung (2011): *Quản trị nguồn nhân lực là hệ thống các triết lý, chính sách và hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo - phát triển và duy trì con người của một tổ chức nhằm đạt được kết quả tối ưu cho cả tổ chức lẫn nhân viên.”*

Tóm lại, quản trị nguồn nhân lực là thiết kế các chính sách và thực hiện các lĩnh vực hoạt động nhằm làm cho con người đóng góp giá trị hữu hiệu nhất cho tổ chức, bao gồm các lĩnh vực như hoạch định nguồn nhân lực, phân tích và thiết kế công việc,

tuyển mộ và tuyển chọn, đánh giá thành tích, đào tạo và phát triển, thù lao, sức khỏe và an toàn nhân viên,...”

1.1.4. Khái niệm về tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm và lựa chọn những ứng viên phù hợp, đúng với vị trí công việc đề ra của doanh nghiệp nhằm bổ sung thêm lực lượng lao động vào những vị trí còn trống giúp hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp diễn ra thuận lợi. Tuyển dụng nhân lực bao gồm quá trình tuyển mộ và tuyển chọn

1.1.4.1. Tuyển mộ

*** *Khái niệm***

Tuyển mộ là quá trình thu hút các ứng viên phù hợp với vị trí công việc nhằm bổ sung lực lượng lao động vào những vị trí còn trống, là bước triển khai cho các hoạch định nguồn nhân lực và liên quan chặt chẽ với tiến trình tuyển chọn, qua đó tổ chức đánh giá sự phù hợp của ứng viên cho các công việc khác nhau.

*** *Mục tiêu***

Quá trình tuyển mộ nhằm mục đích thu hút số lượng ứng viên cần thiết cho việc tuyển chọn, đồng thời đảm bảo chất lượng ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc và văn hóa của tổ chức.

Tuyển mộ góp phần xây dựng hình ảnh và uy tín của doanh nghiệp trên thị trường lao động, đặc biệt với những ứng viên không được tuyển chọn, doanh nghiệp vẫn cần tạo ấn tượng tích cực để họ có thiện cảm với tổ chức và có thể quay lại ứng tuyển trong tương lai hoặc giới thiệu cho người khác.

Tất cả các mục tiêu trên cần được thực hiện trong thời gian hợp lý và với chi phí thấp nhất. Chính vì vậy doanh nghiệp cần cân đối giữa hiệu quả tuyển mộ và nguồn lực sử dụng. Bên cạnh đó, việc xác định nguồn và phương pháp tuyển mộ cũng là một trong những yếu tố không thể thiếu trong công tác tuyển dụng nhân lực tại doanh nghiệp. Có 2 nguồn tuyển mộ: Nguồn tuyển mộ bên trong và nguồn tuyển mộ bên ngoài.

➤ *Nguồn tuyển mộ bên trong*

Nguồn tuyển mộ bên trong là việc doanh nghiệp tìm kiếm và lựa chọn những ứng viên ngay bên trong nội bộ. Nguồn này bao gồm các nhân viên đang làm việc tại doanh nghiệp thông qua các hình thức như thăng chức, điều chuyển công tác hoặc luân chuyển giữa các bộ phận.

*** Các phương pháp tuyển mộ**

Phương pháp dựa vào đặc tính công việc: Tùy thuộc vào những công việc đơn giản không yêu cầu chuyên môn cao và có thể đào tạo trong thời gian ngắn, ưu tiên những cách tuyển mộ nhanh, linh hoạt nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân sự. Ngược lại, đối với các vị trí có yêu cầu cao, phức tạp, quá trình tuyển dụng thường khắt khe, yêu cầu cao về năng lực và kinh nghiệm.

Phương pháp niêm yết công việc: Doanh nghiệp công khai thông tin tuyển dụng bằng cách đăng tải hoặc dán thông báo dễ thấy ở khu vực nội bộ để mọi người có thể biết rằng vị trí nào đang tuyển, tuyển với số lượng bao nhiêu, các điều kiện tiêu chuẩn cụ thể về sức khỏe, quyền lợi đi kèm. Từ đó, nhân viên trong nội bộ có thể dễ dàng tiếp cận thông tin và chủ động đăng ký ứng tuyển.

Giới thiệu từ nhân viên: Khi phát sinh nhu cầu tuyển dụng, những nhân viên trong công ty sẽ đề xuất những nhân viên phù hợp với vị trí đang tuyển. Phương pháp này thực hiện nhanh chóng và tiết kiệm chi phí, tuy nhiên bên cạnh những ưu điểm cũng tồn tại một số hạn chế như dễ dàng bỏ sót qua những nhân tài. Chính vì vậy, cần có các tiêu chí đánh giá chặt chẽ và thông tin từ hệ thống nhân sự để đảm bảo tính khách quan.

Bảng tóm tắt kỹ năng: Bao gồm các dữ liệu về trình độ học vấn, kỹ năng chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, nhằm nâng cao hiệu quả trong việc tuyển mộ. Khi vị trí còn trống, doanh nghiệp có thể nhanh chóng tra cứu và xác định danh sách những nhân viên nội bộ phù hợp. Từ đó, có thể rút ngắn thời gian tuyển dụng và tối ưu hóa việc sử dụng nguồn lực.

➤ Nguồn tuyển mộ bên ngoài

Tuyển mộ bên ngoài là quá trình doanh nghiệp tìm kiếm và thu hút ứng viên từ bên ngoài thị trường lao động.

*** Các phương pháp tuyển mộ**

Quảng cáo truyền miệng: Các nhân viên trong công ty sẽ tiến cử bạn bè, người quen của họ cho là phù hợp với vị trí đang tuyển dụng.

Quảng cáo tuyển mộ thông qua báo: Với mục tiêu tiếp cận là những người đang tìm việc, thu hút những người tìm việc làm vào nộp đơn xin việc. Nội dung và hình thức của bài quảng cáo cần được xây dựng cẩn thận, nhằm thu hút những ứng viên tiềm năng mà còn xây dựng hình ảnh của doanh nghiệp.

Thông qua Internet và mail: Phương pháp này hiện nay đang phát triển nhanh và được sử dụng rộng rãi. Internet cho phép doanh nghiệp tiếp cận số lượng lớn ứng viên đặc biệt những ứng viên có kỹ năng về công nghệ và kỹ thuật.

Thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm: Các trung tâm giới thiệu việc làm là trung gian kết nối giữa doanh nghiệp và các ứng viên. Các trung tâm có nhiệm vụ tìm kiếm các ứng viên phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

1.1.4.2. Tuyển chọn

**** Khái niệm***

Quá trình tuyển chọn nhân lực là quá trình đánh giá các ứng 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 trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ.

Việc tuyển chọn đúng đối tượng, phù hợp với vị trí tuyển dụng giúp doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí tuyển chọn lại ứng viên, tiết kiệm được thời gian đào tạo lại các ứng viên mới. Để có thể tuyển chọn đúng ứng viên, doanh nghiệp cần phải có kế hoạch tuyển chọn phù hợp, tuyển đúng, tuyển đủ các ứng viên có kiến thức, kinh nghiệm phù hợp với vị trí cần tuyển.

**** Quá trình tuyển chọn***

Doanh nghiệp tiến hành tổng hợp toàn bộ thông tin của ứng viên, bao gồm đơn xin việc, kết quả trắc nghiệm, phỏng vấn và các vòng đánh giá trước đó. Tiếp theo, nhà tuyển dụng tiến hành so sánh các ứng viên theo các tiêu chí đã đề ra như trình độ chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm và mức độ phù hợp với công việc. Đồng thời, doanh nghiệp xem xét khả năng hòa nhập với môi trường làm việc và văn hóa tổ chức của ứng viên nhằm đảm bảo sự gắn bó lâu dài.

1.2. Vai trò, ý nghĩa, yêu cầu của tuyển dụng nhân lực

1.2.1. Vai trò của tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng nhân lực đóng vai trò then chốt, có ảnh hưởng trực tiếp đến sự thành công hay thất bại của mỗi doanh nghiệp. Chính vì thế tuyển dụng nhân sự mang ý nghĩa vô cùng to lớn đối với bản thân doanh nghiệp, người lao động và đối với xã hội.

**** Vai trò đối với doanh nghiệp***

Tuyển dụng nhân lực có vai trò quan trọng trong việc tạo ra yếu tố đầu vào cho các doanh nghiệp, tuyển đúng người, đúng vị trí giúp doanh nghiệp bổ sung lực lượng lao động cần thiết.

Tuyển dụng nhân lực góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Yếu tố con người là yếu tố cốt lõi quyết định đến chất lượng sản phẩm, dịch vụ, chính vì thế doanh nghiệp xây dựng quy trình tuyển dụng khoa học giúp doanh nghiệp xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng.

Tuyển dụng nhân lực giúp doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí tạo điều kiện nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp. Khi doanh nghiệp tuyển dụng được ứng viên ngay từ đầu sẽ tiết kiệm được chi đào tạo nhân sự mới, thay thế nhân sự, nâng cao hiệu quả khai thác các nguồn lực khác như máy móc, thiết bị cơ sở vật chất và công nghệ.

Trong trường hợp doanh nghiệp tuyển dụng các ứng viên từ nguồn nội bộ, sẽ tạo ra môi trường cạnh tranh tích cực giữa các nhân viên, góp phần thúc đẩy tinh thần làm việc, khuyến khích người lao động nỗ lực hơn nhằm khẳng định năng lực của mình để có cơ hội thăng tiến trong công việc.

**** Vai trò đối với người lao động***

Tuyển dụng nhân lực là cầu nối giúp cho người lao động kết nối với doanh nghiệp để có cơ hội việc làm, có cơ hội thăng tiến trong công việc, nâng cao thu nhập và cải thiện chất lượng cuộc sống.

Thông qua tuyển dụng, các cá nhân có điều kiện nhìn nhận lại khả năng, định hướng nghề nghiệp của bản thân để xác định rõ ràng điểm mạnh và những hạn chế của bản thân nhằm cải thiện, hoàn thiện bản thân, hướng đến những mục tiêu nghề nghiệp phù hợp trong tương lai.

Ngoài ra, tuyển dụng mở ra cơ hội cho người lao động không ngừng học hỏi, trau dồi kỹ năng và kiến thức chuyên môn trong quá trình làm việc.

Quy trình tuyển dụng công bằng, văn minh sẽ giúp người lao động cảm thấy được tôn trọng, từ đó tạo động lực làm việc và cống hiến cho doanh nghiệp.

**** Vai trò đối với xã hội***

Tuyển dụng nhân sự góp phần nâng cao tỷ lệ người lao động có việc làm, giảm thiểu tình trạng thất nghiệp và cải thiện mức sống của người dân. Khi người lao động có việc làm sẽ giảm thiểu các tình trạng tệ nạn xã hội góp phần xây dựng ổn định và bền vững của nền kinh tế thị trường.

Nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp là định hướng điều chỉnh các chương trình đào tạo, phát triển hệ thống hướng nghiệp phù hợp với nhu cầu thực tiễn, đảm bảo sự cân bằng giữa cung và cầu lao động trên thị trường.

1.2.2. Ý nghĩa của tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng quyết định đến tình trạng nhân lực của doanh nghiệp. Qua việc tuyển dụng nhân lực mới, giúp cho đội ngũ lao động của công ty được trẻ hóa, mang lại nguồn năng lực tích cực, sáng tạo, thích nghi nhanh với sự thay đổi của thị trường. Chính vì thế, “tuyển dụng nguồn nhân lực là một sự đầu tư phi vật chất - đầu tư về con người”.

Các nhà tuyển dụng đưa ra chính sách, kế hoạch tuyển dụng một cách đúng đắn, hợp lý để đảm bảo có thể tuyển đúng người, nâng cao được hiệu quả và chất lượng công việc. Ngược lại, quá trình tuyển dụng diễn ra đơn giản, tùy tiện, không có quy trình, chính sách hay kế hoạch cụ thể gây ra lãng phí thời gian và chi phí tuyển dụng cũng có thể gây ra mâu thuẫn giữa các thành viên trong nội bộ doanh nghiệp.

1.2.3. Yêu cầu của tuyển dụng nhân lực

Yêu cầu trong tuyển dụng là những tiêu chí nhằm đánh giá, lựa chọn ứng viên phù hợp với vị trí công việc. Các yêu cầu tuyển dụng còn giúp ứng viên hiểu rõ hơn về công việc và tự đánh giá mức độ phù hợp của bản thân trước khi ứng tuyển. Từ đó, quá trình tuyển dụng được thực hiện một cách chính xác, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

**** Có các yêu cầu tuyển dụng nhân lực sau:***

- Tuyển dụng nhân lực yêu cầu phải thực hiện đúng mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức đề ra.
- Tuyển chọn những người có trình độ chuyên môn phù hợp với nhu cầu tuyển và yêu cầu của công việc.
- Tuyển chọn người thông minh, sáng tạo, năng động và nhiệt tình với công việc.
- Tuyển chọn những người có kỷ luật, trung thực, gắn bó với công việc và với tổ chức.
- Có sức khỏe tốt, có khả năng làm việc lâu dài .

1.3. Xác định nguồn tuyển dụng

1.3.1. Nguồn bên trong doanh nghiệp

Nguồn tuyển dụng bên trong là bao gồm các nhân viên đang làm việc trong doanh nghiệp, tuyển dụng theo hình thức tự động tiến cử, bổ nhiệm, đề bạt, thông báo tuyển dụng nội bộ,...nhằm đảm bảo được nguồn cung lao động còn đang thiếu trong doanh nghiệp.

Về ưu điểm:

Thứ nhất, nguồn tuyển dụng bên trong giúp đánh giá chính xác hơn về trình độ, năng lực và phẩm chất của các nhân viên thông qua quá trình làm việc từ trước của họ nhằm tránh tình trạng lựa chọn sai người, đồng thời đảm bảo ứng viên được bổ nhiệm phù hợp với yêu cầu vị trí tuyển dụng mới.

Thứ hai, tuyển dụng bên trong nội bộ giúp cho các nhân viên trong doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận công việc một cách thuận lợi hơn, đặc biệt là trong thời gian đầu với cương vị, trách nhiệm mới, do họ đã quen thuộc với môi trường làm việc, quy trình vận hành và văn hóa doanh nghiệp. Nhờ đó, họ có thể dễ dàng đưa ra những mục tiêu và phương hướng cụ thể hơn trong công việc.

Thứ ba, tuyển trực tiếp từ các nhân viên trong doanh nghiệp sẽ tạo ra sự thi đua rộng rãi giữa các nhân viên đang làm việc, kích thích họ làm việc tích cực, sáng tạo và tạo ra hiệu suất cao hơn.

Cuối cùng, việc tuyển dụng bên trong giúp cho doanh nghiệp ít tốn kém chi phí hơn tuyển dụng từ bên ngoài. Doanh nghiệp không cần phải chi trả những chi phí cho các hoạt động quảng cáo tuyển dụng, đăng bài tuyển dụng trên các nền tảng để tìm kiếm ứng viên phù hợp.

Về nhược điểm

Bên cạnh những ưu điểm mà tuyển dụng bên trong mang lại cho doanh nghiệp thì còn một vài điểm hạn chế

Thứ nhất, việc tuyển dụng nội bộ có thể gây ra sự chai lì, xơ cứng trong công việc vì khi doanh nghiệp thường xuyên sử dụng hình thức này nhân viên sẽ có xu hướng đi theo lối mòn, áp dụng các kiến thức cũ, thiếu sáng tạo dẫn đến doanh nghiệp có thể mất đi lợi thế cạnh tranh, tư duy đổi mới so với đối thủ cạnh tranh.

Thứ hai, các nhóm “ứng viên không thành công” dễ hình thành trong doanh nghiệp vì họ là những người không được lựa chọn trong tuyển chọn từ đó dẫn đến tâm lý họ sẽ tiêu cực, bất mãn, thiếu sự hợp tác, không ủng hộ những người được bổ nhiệm.

Cuối cùng, tuyển dụng nội bộ có thể gây ra sự xáo trộn về nội bộ, khi có nhân viên luân chuyển sang vị trí mới, thăng chức, vị trí cũ của họ sẽ bị bỏ trống và cần phải được thay thế. Điều này đã đến sự thay đổi về cơ cấu nhân sự và cũng gây ra sự mất đoàn kết giữa các nhân viên trong công ty.

Qua đó có thể thấy, sự thay đổi nhân sự trong nội bộ công ty cần phải được xem xét kỹ càng, đặc biệt là bước đầu thu thập thông tin ứng viên, số lượng, chất lượng, xây dựng hồ sơ nhân viên bao gồm các thông tin về tên, tuổi, mức độ hoàn thành công việc, khả năng thăng tiến để từ đó có thể đưa ra kế hoạch tuyển dụng một cách hợp lý.

1.3.2. Nguồn bên ngoài doanh nghiệp

Doanh nghiệp tuyển dụng dựa vào việc dự báo nguồn cung cấp ứng viên từ thị trường lao động bên ngoài, dự báo về tình hình chung của doanh nghiệp, điều kiện thị trường nghề nghiệp. Nguồn lao động tuyển từ bên ngoài sẽ giúp doanh nghiệp bổ sung được lực lượng lao động còn thiếu về mặt số lượng và chất lượng.

Về ưu điểm

Các nguồn tuyển dụng bên ngoài rất đa dạng, bao gồm các sinh viên từ các trường Cao đẳng, Đại học, người lao động có kinh nghiệm có chuyên môn cao, các ứng viên thông qua các nguồn tuyển dụng trực tuyến,... Vì vậy doanh nghiệp có thêm nhiều cơ hội để tiếp cận với nguồn ứng viên đa dạng về trình độ, kinh nghiệm và kỹ năng chuyên môn.

Những ứng viên mới thường không bị ràng buộc bởi các yếu tố tiêu cực của doanh nghiệp trước đây, vì họ là những người mới, họ làm việc với tinh thần tích cực và cởi mở, qua đó họ có thể nêu ra ý kiến, đóng góp ý tưởng mà không bị e ngại bởi các mối quan hệ từ nội bộ doanh nghiệp.

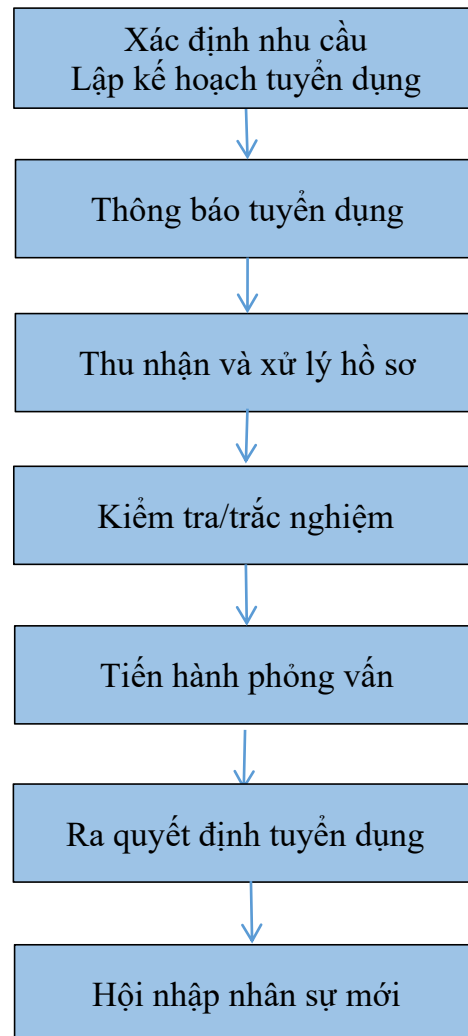
Khi làm việc trong môi trường mới, nhân viên có hứng thú làm việc tích cực để thể hiện bản thân mình đối với doanh nghiệp. Họ là những người mang những kinh nghiệm và cách làm việc mới.

Về nhược điểm

Nguồn lao động được tuyển từ bên ngoài làm cho doanh nghiệp tốn nhiều chi phí trong việc tìm kiếm ứng viên, chi phí đào tạo ứng viên mới và hội nhập nhân viên.

Các nhân viên mới vào công ty là những người mới nên cần thời gian để hòa nhập với môi trường của công ty vì vậy có thể gây khó khăn trong việc hòa nhập giữa các thành viên trong tổ chức doanh nghiệp.

1.4. Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực



Sơ đồ 1.1: Quy trình tuyển dụng nhân lực

(Nguồn: PGS.TS. Trần Kim Dung)

1.4.1. Xác định nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng

1.4.1.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng

Việc xác định nhu cầu tuyển dụng là bước khởi đầu quan trọng trong quá trình tuyển dụng nhân lực tại doanh nghiệp. Trong giai đoạn này, doanh nghiệp cần phải nêu ra lý do phát sinh nhu cầu tuyển dụng, xác định cụ thể số lượng nhân lực cần tuyển cho từng vị trí nhằm đáp ứng được khối lượng công việc thực tế. Bên cạnh đó, việc xác định được nhu cầu tuyển dụng giúp doanh nghiệp cân đối được nguồn nhân lực

hiện có, tránh dư thừa hoặc thiếu nhân sự. Vì vậy, nhà quản trị cần phải xác định rõ ràng hiện tại doanh nghiệp cần tuyển bao nhiêu nhân lực để đảm bảo cho hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp diễn ra bình thường.

1.4.1.2. Lập kế hoạch tuyển dụng

Đây là bước quan trọng giúp doanh nghiệp chủ động tìm kiếm, thu hút và lựa chọn ứng viên hợp lý. Nhà quản trị cần lên kế hoạch đầy đủ và chi tiết về nguồn tuyển dụng, phương pháp tuyển dụng và thời gian tuyển dụng để tạo tiền đề cho hoạt động tuyển dụng có định hướng.

*** *Phân tích công việc:***

- Bảng mô tả công việc: Là bản liệt kê các chức năng, nhiệm vụ, các điều kiện làm việc, yêu cầu kiểm tra, các tiêu chuẩn cần đạt được khi thực hiện công việc. Bản mô tả công việc có ba nội dung:

+ Phần xác định công việc: Bao gồm tên công việc, mã số công việc, tên bộ phận hay địa điểm thực hiện công việc, mức lương,...

+ Phần tóm tắt về các nhiệm vụ và trách nhiệm thuộc công việc: Là phần viết một cách tóm tắt, chính xác về các nhiệm vụ và trách nhiệm thuộc công việc.

+ Các điều kiện làm việc: Bao gồm môi trường vật chất, thời gian làm việc, điều kiện về vệ sinh, an toàn lao động, các phương tiện đi lại để phục vụ công việc.

- Bảng yêu cầu công việc: Là bản liệt kê những yêu cầu làm việc đối với người thực hiện về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cần phải có, trình độ giáo dục và đào tạo cần thiết. Bảng yêu cầu công việc có các yêu cầu sau đây:

+ Trình độ văn hóa, chuyên môn và các khóa đào tạo

+ Trình độ ngoại ngữ

+ Thâm niên công tác trong nghề và các thành tích đã đạt được

+ Tuổi đời, sức khỏe, ngoại hình, năng khiếu đặc biệt

+ Hoàn cảnh gia đình, tham vọng cầu tiến, sở thích và nguyện vọng cá nhân

- Bảng tiêu chuẩn công việc: Là hệ thống các tiêu chí đánh giá các yêu cầu về số lượng và chất lượng của sự hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

* ***Đối với nguồn tuyển dụng:*** Đây là cơ sở đảm bảo cho doanh nghiệp tiếp cận và thu hút ứng viên. Việc lựa chọn ứng viên đúng nguồn giúp cho doanh nghiệp tối ưu được chất lượng đầu vào, giảm thiểu rủi ro trong quá trình tuyển dụng.

- Về nguồn tuyển dụng bên trong, bao gồm các nhân viên hiện có trong doanh nghiệp, việc tuyển dụng nội bộ được thực hiện thông qua đề bạt, chuyển chuyển hoặc bổ nhiệm.

- Về nguồn tuyển dụng bên ngoài, các ứng viên từ thị trường lao động tìm đến doanh nghiệp để ứng tuyển như sinh viên, người lao động tự do. Doanh nghiệp có thể khai thác nguồn ứng viên này thông qua nhiều kênh khác nhau như mạng xã hội, trung tâm giới thiệu việc làm,...

*** Phương pháp tuyển dụng:** Tùy thuộc vào quy mô, nhu cầu và từng vị trí tuyển dụng của doanh nghiệp mà từ đó doanh nghiệp có thể linh hoạt áp dụng các phương thức khác nhau để tìm kiếm ứng viên.

Một số phương thức phổ biến như mạng xã hội, Facebook, TikTok nhằm tiếp cận những ứng viên trẻ, tiềm năng. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng có thể tham gia các ngày hội giới thiệu việc làm để gặp gỡ và tuyển chọn những ứng viên trực tiếp.

*** Thời gian tuyển dụng:** Sau khi xác định nhu cầu, doanh nghiệp cần phải lập kế hoạch về thời gian tuyển dụng sao cho phù hợp với tính chất và yêu cầu của vị trí ứng tuyển. Việc xây dựng thời gian phù hợp giúp cho doanh nghiệp có thể kiểm soát tốt tốc độ và nâng cao được tính chuyên nghiệp trong công tác tuyển dụng.

*** Thành lập hội đồng tuyển dụng:** Các nhà tuyển dụng cần phải xác định nhu cầu tuyển dụng đối với doanh nghiệp của mình để có thể đưa kế hoạch và chiến lược tuyển dụng phù hợp với doanh nghiệp. Thành lập Hội đồng tuyển dụng, xác định rõ quy định về số lượng, thành phần và quyền hạn của Hội đồng tuyển dụng. Hội đồng tuyển dụng là những người có cách nhìn nhận, đánh giá ứng viên, có chuyên môn và kinh nghiệm trong việc lựa chọn ứng viên phù hợp.

Nhìn chung, đây là giai đoạn có vai trò là nền tảng, bước đầu cho công tác tuyển dụng ứng viên tham gia vào lực lượng lao động của công ty. Việc xác định đúng nhu cầu tuyển dụng, xây dựng kế hoạch cụ thể tạo tiền đề vững chắc cho sự phát triển ổn định và bền vững.

1.4.2. Thông báo tuyển dụng

Thông báo tuyển dụng nhằm đưa thông tin về nhu cầu tuyển nhân sự của doanh nghiệp để tiếp cận với nguồn ứng viên tiềm năng. Nội dung của thông báo tuyển dụng phải được xây dựng rõ ràng, đầy đủ các thông tin cơ bản về vị trí tuyển dụng, yêu cầu về trình độ, kỹ năng, quyền lợi của người lao động khi ứng tuyển và cách thức ứng

tuyển. Một thông báo tuyển dụng phải được trình bày dễ hiểu, đúng trọng tâm, góp phần nâng cao hoạt động thu hút và hỗ trợ các ứng viên thuận lợi.

*** Các hình thức thông báo tuyển dụng:**

- Đăng tin tuyển dụng trên các phương tiện truyền thông
- Tuyển dụng trên các nền tảng mạng xã hội
- Tuyển dụng trên các trang tuyển dụng trực tuyến
- Tuyển dụng thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm

Thông báo tuyển dụng nên ngắn gọn nhưng phải đảm bảo đủ thông tin cơ bản về vị trí ứng tuyển.

1.4.3. Thu nhận và xử lý hồ sơ

Sau khi đăng thông báo tuyển dụng, nhà tuyển dụng thu nhận hồ sơ của các ứng viên ứng tuyển, quá trình sàng lọc hồ sơ đáp ứng các yêu cầu cơ bản của vị trí tuyển dụng. Mọi hồ sơ xin việc đều phải được ghi vào sổ theo dõi hoặc hệ thống quản lý hồ sơ.

Trong quá trình xử lý hồ sơ, nhân sự sẽ đối chiếu thông tin của ứng viên với các tiêu chí đã được xây dựng trong bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc. Thông qua đó nhà tuyển dụng có thể đánh giá sơ bộ về trình độ học vấn, chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng nghề nghiệp cũng như các đặc điểm cá nhân khác. Đây là cơ sở giúp cho các doanh nghiệp loại bỏ những hồ sơ không đáp ứng yêu cầu và lựa chọn những ứng viên tiềm năng để tham gia vào vòng tiếp theo.

Để tiện sàng lọc ứng viên, hồ sơ xin việc cần phải cung cấp đầy đủ thông tin cần thiết để nhà tuyển dụng có thể đánh giá. Một đơn xin việc thường bao gồm các nội dung:

- Thông tin các nhân của ứng viên bao gồm họ tên, ngày tháng năm sinh, sở thích, tình trạng hôn nhân, quê quán, địa chỉ và số điện thoại.
- Nêu rõ mục tiêu nghề nghiệp, các định hướng trong tương lai, sự phấn đấu trong công việc, khi được tuyển chọn ứng viên phải làm gì để nâng cao hiệu quả làm việc.
- Tiểu sử về quá trình học vấn và đào tạo: Nêu rõ quá trình học tập bao gồm ngành nghề, thời gian, trường đào tạo, bằng cấp đạt được, năm kết thúc.
- Kinh nghiệm làm việc: thời gian công tác, tên công ty, địa chỉ liên hệ, chức vụ đã nắm giữ.

- Các kỹ năng cần thiết như tin học văn phòng, tiếng anh, khả năng giao tiếp, năng khiếu mà ứng viên có.

1.4.4. Kiểm tra/trắc nghiệm

Kiểm tra/trắc nghiệm là hình thức nhà tuyển dụng đưa ra các bài kiểm tra/trắc nghiệm nhằm đánh giá ứng viên về kiến thức cơ bản, khả năng thực hành. Đối với các vị trí cần kỹ năng và tay nghề thì đây là bước bắt buộc để kiểm tra trình độ nghiệp vụ của ứng viên. Có những phương pháp trắc nghiệm tuyển dụng sau:

- Trắc nghiệm về kiến thức chuyên môn: Nhà tuyển dụng đưa ra các bài test đối với các vị trí cần kiến thức chuyên môn, kỹ năng tính toán để có thể đánh giá xem các ứng viên có nắm vững kiến thức, năng lực nghiệp vụ không.

- Trắc nghiệm thành tích: Các trắc nghiệm đánh giá khả năng của ứng viên có thể học hỏi, tiếp thu các kỹ năng nghề nghiệp. Doanh nghiệp đánh giá thông qua điểm số để dự báo khả năng chính xác kiến thức và kinh nghiệm thực tế của ứng viên trong quá trình thực hiện công việc.

Trắc nghiệm năng khiếu và khả năng: Đánh giá sự khéo léo, khả năng tính toán, khả năng về ngôn ngữ, trí nhớ,... của ứng viên, nhờ vào đó doanh nghiệp có thể xác định được ứng viên nào đáp ứng được công việc hiện tại và có khả năng thích nghi tốt trong tương lai.

- Trắc nghiệm về tâm lý: Là việc kiểm tra tính cách, tính chất, phẩm chất của ứng viên. Thông qua đó có thể thấy ứng viên có phù hợp với môi trường, văn hóa, khả năng thích ứng với công việc hay không.

- Trắc nghiệm sở thích: Nhằm xác định các đặc điểm về tâm lý cá nhân của từng ứng viên, khi công việc, điều kiện làm việc thích hợp với sở thích, ứng viên sẽ đam mê học hỏi, có khả năng tiếp thu công việc tốt hơn và ít bỏ việc.

1.4.5. Phỏng vấn tuyển chọn

Là quá trình ứng viên gặp gỡ với các nhà tuyển dụng khi đã được thông qua hồ sơ ở vòng xét duyệt hồ sơ.

Phỏng vấn nhằm mục đích thu thập những thông tin về ứng cử viên và đánh giá ứng viên đó trên các phương diện về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc, các đặc điểm cá nhân như tính cách, khí chất, khả năng hòa đồng với mọi người xung quanh và phẩm chất cá nhân thích hợp với yêu cầu của công việc.

** Hình thức phỏng vấn:*

- Phỏng vấn theo mẫu: Là hình thức phỏng vấn có sử dụng bảng câu hỏi mẫu trong quá trình phỏng vấn ứng viên. Các câu hỏi thường được tạo ra trên cơ sở lý luận về yêu cầu công việc, tiêu chuẩn cần có của các ứng viên, các ứng viên sẽ dựa vào các câu hỏi và phương án trả lời để lựa chọn và trình bày câu trả lời cho phù hợp.

- Phỏng vấn không chỉ dẫn: Là hình thức phỏng vấn nói chuyện, không sử dụng bảng câu hỏi kèm theo. Nhà tuyển dụng sau khi nghiên cứu bảng mô tả công việc, bảng tiêu chuẩn công việc và hồ sơ của ứng viên. Sau đó, liệt kê những điểm mạnh, điểm yếu của ứng viên, những điểm cần làm sáng tỏ để có thể hỏi ứng viên. Ứng viên được phép trình bày tự do, không bị ngắt quãng. Nhà tuyển dụng căn cứ theo câu trả lời của ứng viên để đưa ra câu hỏi tiếp theo. Hình thức phỏng vấn này thường tốn thời gian, mức độ tin cậy và chính xác không cao.

- Phỏng vấn tình huống: Đây là hình thức phỏng vấn đưa ra những tình huống thực tế để ứng viên trình bày và giải quyết vấn đề. Tùy thuộc vào vị trí công việc mà nhà tuyển dụng có thể đưa ra các tình huống theo mức độ dễ hay khó để ứng viên có thể giải quyết tình huống đó trong thời gian quy định.

- Phỏng vấn mục tiêu: Là hình thức dựa trên các mục tiêu công việc đã được xác định từ trước. Các công việc được thiết kế dựa trên phân tích công việc nhằm đánh giá mức độ đáp ứng của ứng viên đối với từng vị trí cụ thể.

- Phỏng vấn căng thẳng: Là hình thức phỏng vấn đưa ra những câu hỏi nặng nề, những câu hỏi nói về điểm yếu của ứng viên, làm cho ứng viên cảm thấy không được thoải mái. Hình thức phỏng vấn này nếu diễn ra không tốt sẽ ảnh hưởng đến tình trạng xúc phạm ứng viên quá đáng, gây ra những xung đột không kiểm soát được.

- Phỏng vấn theo nhóm: Hình thức phỏng vấn một người hỏi cùng lúc nhiều đối tượng. Hình thức này giúp tiết kiệm được thời gian phỏng vấn và giúp nhà tuyển dụng quan sát, so sánh trực tiếp giữa các ứng viên với nhau.

- Phỏng vấn hội đồng: Hình thức phỏng vấn nhiều người cùng tham gia phỏng vấn một ứng viên. Mỗi nhà tuyển dụng sẽ được nghe câu trả lời của các ứng viên đối với các phỏng vấn viên khác. Vì thế đây là điều kiện để nhà tuyển dụng tìm hiểu và đánh giá ứng viên chính xác hơn.

1.4.6. Ra quyết định tuyển dụng

Đây là giai đoạn cuối của quy trình tuyển dụng, để có thể đưa ra được quyết định chọn hay bỏ ứng viên cần phải xác định đầy đủ các tiêu chí mà ứng viên cần phải có

về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, tính cách, khả năng thích nghi với môi trường mới. Đồng thời cần phải xem xét kỹ lại hồ sơ ứng viên, bản tóm tắt, mong muốn làm, mong muốn đảm nhận vị trí công việc này ở mức độ nào về mỗi ứng viên đã ứng tuyển.

Quá trình ra quyết định tuyển dụng cần đảm bảo tính khách quan, công bằng. Các quyết định không nên dựa trên cảm tính hay nhận định của một cá nhân, mà cần được xây dựng trên cơ sở các tiêu chuẩn tuyển dụng đã được xác định từ trước bao gồm trình độ chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng nghề nghiệp và các yêu cầu đặc thù khác. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần xem xét kỹ các yếu tố liên quan đến phẩm chất cá nhân, thái độ làm việc, khả năng giao tiếp, tinh thần trách nhiệm. Thông qua đó, có thể đưa ra quyết định đúng đắn và chính xác nhằm mang lại hiệu quả cao trong công tác tuyển dụng của doanh nghiệp.

1.4.7. Hội nhập nhân sự mới

Là quá trình giúp nhân viên mới làm quen và thích nghi mới môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp cũng như công việc được giao sau khi được tuyển dụng.

Hội nhập nhân sự giúp nhân viên hiểu rõ hơn về doanh nghiệp, cơ cấu tổ chức, nội quy, quy định và văn hóa làm việc. Bên cạnh đó, quá trình hội nhập giúp nhân viên nắm bắt công việc cụ thể, thích nghi với công việc mới, do đó, sự quan tâm giúp đỡ của người phụ trách và đồng nghiệp giúp cho nhân viên mới là rất cần thiết.

Hoạt động hội nhập nhân sự có ý nghĩa quan trọng đối với doanh nghiệp và người lao động. Đối với doanh nghiệp, hội nhập hiệu quả giúp rút ngắn được thời gian thích nghi của nhân viên mới, nâng cao năng suất làm việc và hạn chế tình trạng nghỉ việc trong thời gian đầu. Đối với người lao động, quá trình hội nhập giúp họ cảm thấy được chào đón, hiểu rõ hơn về công việc, tự tin hơn khi thực hiện nhiệm vụ được giao. Vì vậy, doanh nghiệp cần xây dựng chương trình hội nhập phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên mới phát huy năng lực và tăng khả năng gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

1.5. Đánh giá công tác tuyển dụng

Đánh giá công tác tuyển dụng là hoạt động cần thiết nhằm xem xét mức độ hiệu quả quá trình tuyển dụng của doanh nghiệp. Thông qua việc đánh giá, doanh nghiệp cần phát huy những điểm mạnh, khắc phục và hạn chế những điểm yếu của công tác tuyển dụng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Doanh nghiệp cần đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng mà doanh nghiệp đã xác định để có thể đảm bảo đủ số lượng và chất lượng nhân lực theo yêu cầu công việc. Bên cạnh đó, cần xem xét thời gian tuyển dụng có hợp lý hay không, tránh kéo dài thời gian gây ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp, cũng như đánh giá chi phí tuyển dụng để đảm bảo tính hiệu quả và tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp.

Như vậy, việc đánh giá công tác tuyển dụng giúp cho doanh nghiệp nhìn nhận một cách toàn diện, khái quát về quy trình tuyển dụng, từ đó doanh nghiệp có thể điều chỉnh phù hợp nhằm nâng cao chất lượng nhân sự và đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển trong tương lai.

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

1.6.1. Yếu tố bên trong doanh nghiệp

** Mục tiêu và chiến lược kinh doanh*

Mỗi doanh nghiệp đều có mục tiêu và định hướng riêng cho sự phát triển toàn diện của doanh nghiệp mình. Đây là cơ sở phát triển cho toàn bộ hoạt động tuyển dụng, vào từng giai đoạn sẽ có nhu cầu tuyển dụng nguồn lực khác nhau. Khi doanh nghiệp mở rộng thị trường, phát triển quy mô và đa dạng thêm sản phẩm thì nhu cầu tuyển dụng nhiều hơn.

** Uy tín và hình ảnh*

Những doanh nghiệp có hình ảnh chuyên nghiệp, uy tín tốt, hoạt động ổn định dễ dàng tiếp cận nguồn ứng viên chất lượng. Các ứng viên họ thường quan tâm đến những doanh nghiệp có tính chuyên nghiệp, hình ảnh tốt để có thể phát triển bản thân. Ngược lại những doanh nghiệp có hình ảnh không tốt, thiếu minh bạch trong thông tin tuyển dụng, sẽ làm giảm sự quan tâm của ứng viên, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng đầu vào của nguồn lực.

** Văn hóa doanh nghiệp*

Văn hóa là cũng là một phần quan trọng tác động đến việc thu hút ứng viên bên ngoài tham gia vào đội ngũ lao động của doanh nghiệp. Doanh nghiệp có môi trường văn hóa tích cực, vui vẻ, hòa đồng tạo tiền đề cho các ứng viên an tâm làm việc. Ngược lại, môi trường văn hóa thiếu sự chuyên nghiệp, không có sự phối hợp giữa các thành viên dẫn đến doanh nghiệp khó giữ chân được ứng viên.

** Chính sách đãi ngộ và phúc lợi*

Đây là yếu tố hầu hết các ứng viên trước khi ứng tuyển vào doanh nghiệp đều quan tâm đến. Mức lương, thưởng, các chế độ phúc lợi, bảo hiểm xã hội, cơ hội thăng tiến trong công việc đều là những điều quyết định đến mức độ hấp dẫn, thu hút các ứng viên có năng lực, đồng thời tạo động lực để nhân viên làm việc hiệu quả và năng suất hơn. Ngược lại, nếu các chính sách và phúc lợi không rõ ràng, không phù hợp với mức độ công việc đảm nhận, doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn trong việc giữ chân người lao động.

1.6.2. Yếu tố bên ngoài doanh nghiệp

** Kinh tế chính trị*

Nền kinh tế chính trị của mỗi quốc gia ổn định sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho sự tăng trưởng kinh tế, thúc đẩy hoạt động đầu tư và mở rộng sản xuất kinh doanh. Giúp tạo ra nguồn thu nhập bền vững, đời sống nhân dân được cải thiện, cơ hội việc làm ngày càng nhiều, thúc đẩy cho quá trình tuyển dụng của các doanh nghiệp ổn định và hoàn thiện. Ngược lại, khi nền kinh tế chính trị suy thoái, các doanh nghiệp phải cắt giảm chi phí, hạn chế tuyển dụng, dẫn đến người thất nghiệp ngày càng gia tăng, hoạt động kinh doanh đi xuống.

** Pháp luật*

Các quy định của pháp luật trong bộ Luật lao động là cơ sở mà các doanh nghiệp phải tuân thủ trong quá trình tuyển dụng nhân sự. Nội dung được quy định trong bộ luật là những văn bản có liên quan đến việc tuyển dụng nhân sự bao gồm về quy định độ tuổi lao động, quyền bình đẳng việc làm, cấm phân biệt dân tộc, giới tính, vùng miền,...Việc tuân thủ đúng quy định của pháp luật không chỉ giúp doanh nghiệp tránh những rủi ro về pháp lý mà còn tạo ra sự minh bạch, tăng mức độ uy tín của doanh nghiệp đối với ứng viên.

** Đối thủ cạnh tranh*

Sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng gay gắt, là yếu tố ảnh hưởng đến tiến trình tuyển dụng và chất lượng của công tác tuyển dụng giữa các doanh nghiệp. Hiện nay, các đối thủ cạnh tranh đưa ra những chính sách phúc lợi đãi ngộ hấp dẫn thu hút nhiều ứng viên, gây khó khăn cho công tác tuyển dụng của các doanh nghiệp còn lại. Chính vì thế, việc tìm hiểu, phân tích các đối thủ cạnh tranh đối với doanh nghiệp là một điều cần thiết để có thể vận hành doanh nghiệp một cách tốt nhất.

** Trình độ khoa học kỹ thuật*

Ngày nay khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển, bắt buộc các doanh nghiệp phải chú trọng hơn vào việc tuyển các ứng viên có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng sử dụng công nghệ trong công việc. Bên cạnh đó, khoa học - kỹ thuật ngày càng phát triển đòi hỏi yêu cầu tư duy sáng tạo cũng trở nên cần thiết để đáp ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường.

CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN HAVILAND HOUSE

2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Haviland House

- Tên công ty: Công ty Cổ phần Haviland House



-Logo:

- Mã số doanh nghiệp: 0401926013

- Trụ sở chính: 193 Nguyễn Văn Linh, Phường Hải Châu, Thành phố Đà Nẵng

- Chi nhánh:

+ CN NHS: 25-27 Khuê Mỹ Đông 3, Ngũ Hành Sơn, Đà Nẵng

+ CN Sơn Trà: Lô G1 Phạm Văn Đồng, Sơn Trà, Đà Nẵng

+ CN Hoà Xuân: 368 Nguyễn Phước Lan, Hoà Xuân, Đà Nẵng

- Điện thoại: 090 584 78 51

- Hotline: 1900.23.23.43

- Tổng Giám đốc: Lê Hoàng Vỹ

- Email: haviland.invest@gmail.com

- Website: <http://havilandhouse.com/>

- Facebook: Haviland House | Facebook

- Vốn điều lệ 1.800.000.000 VNĐ

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

Haviland House được thành lập vào năm 2015. Trong giai đoạn đầu, công ty chủ yếu phục vụ nhu cầu lưu trú ngắn hạn và dài hạn của khách du lịch, người dân sinh sống và làm việc tại Đà Nẵng.

Từ năm 2018, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của thị trường bất động sản - du lịch, công ty đã mở rộng phạm vi hoạt động sang lĩnh vực tư vấn và phát triển các dự án bất động sản có dòng tiền, quản lý vận hành các chuỗi khách sạn, căn hộ, chung cư, văn phòng, tòa nhà phức hợp, kinh doanh và môi giới cho thuê.

Đến nay, ở lĩnh vực quản lý vận hành kinh doanh khách sạn, Haviland House đã thành công khi vận hành chuyên sâu lĩnh vực lưu trú khách sạn với 22 dự án và 589

phòng, quản lý phòng trọ/căn hộ với số lượng 2.000 tòa bao gồm 20.000 phòng, triển khai cổ vấn thiết lập, vận hành kinh doanh kênh OTAs cho hơn 15 chủ đầu tư. Khẳng định uy tín thương hiệu và đóng góp tích cực vào sự phát triển của thị trường bất động sản - du lịch, mang đến những sản phẩm đáp ứng trải nghiệm gần với hoàn hảo cho mọi khách hàng.

Tính đến hiện nay, Haviland House đánh dấu một hành trình 10 năm hoạt động và phát triển trong lĩnh vực quản lý, vận hành bất động sản tại miền Trung, đặc biệt là Đà Nẵng. Với phương châm “CHẤT LƯỢNG DỊCH VỤ KHÁCH HÀNG là sinh mạng của Havier và tổ chức”, Haviland đã trở thành một trong các công ty dẫn đầu trong lĩnh vực hoạt động của mình và đã có thêm nhiều chi nhánh mới ở các địa điểm trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng.

Bao gồm các chi nhánh:

- + Chi nhánh Ngũ Hành Sơn: 25-27 Khuê Mỹ Đông 3, Ngũ Hành Sơn, Đà Nẵng
- + Chi nhánh Sơn Trà: Lô G1 Phạm Văn Đồng, Sơn Trà, Đà Nẵng
- + Chi nhánh Hoà Xuân: 368 Nguyễn Phước Lan, Hoà Xuân, Đà Nẵng
- + Chi nhánh Liên Chiểu: 213 Nguyễn Sinh Sắc, Liên Chiểu, Đà Nẵng

2.1.2. Tầm nhìn - Sứ mệnh - Giá trị cốt lõi

*** *Tầm nhìn***

Trở thành biểu tượng hàng đầu tại Việt Nam và sánh vai cùng các tập đoàn quốc tế về khai thác, vận hành quản lý tòa nhà.

*** *Sứ mệnh***

Cung cấp không gian sống, làm việc và nghỉ dưỡng theo phong cách mới, chuẩn mực mới, giúp nâng tầm giá trị sống

*** *Giá trị cốt lõi***

CHẤT LƯỢNG DỊCH VỤ KHÁCH HÀNG GẦN VỚI HOÀN HẢO

Mọi cam kết về dịch vụ khách hàng Haviland House luôn thực hiện ở mức cao nhất

Luôn đổi mới, sáng tạo và phát triển về chất lượng dịch vụ, về sản phẩm nhằm mang đến trải nghiệm dịch vụ khách hàng gần như hoàn hảo.

TRỌNG TÂM PHÁT TRIỂN CÁC HAVIER

Toàn bộ chính sách phát triển, đào tạo con người Havi, chính sách đãi ngộ, lương thưởng đều hướng đến sự gia tăng sự giàu có cho nhân viên. Giàu có nghĩa là: Giàu về

kiến thức, về kinh nghiệm, thái độ làm việc, về lối sống đạo đức và cuối cùng là gia tăng thu nhập.

TỔ CHỨC PHẢI HÙNG MẠNH

Mọi thành viên trong công ty - Havier luôn hướng về công ty, cùng nhau xây dựng một tổ chức vững mạnh, tồn tại và phát triển với thời gian.

2.1.3. Lĩnh vực kinh doanh/ Sản phẩm kinh doanh

Haviland House vận hành theo mô hình kinh doanh với nhiều lĩnh vực khác nhau như kinh doanh lưu trú khách sạn, kinh doanh khối F&B, quản lý vận hành OTAs, kinh doanh khối housing, kinh doanh khối văn phòng và phát triển dự án tạo nên sự đa dạng về danh mục sản phẩm, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách hàng cũng như nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty trên thị trường.

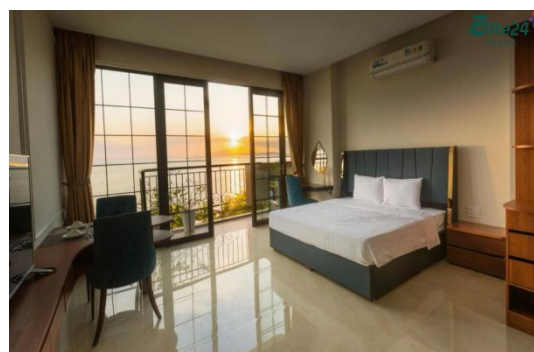
*** Các sản phẩm kinh doanh chủ yếu của công ty bao gồm:**

Lưu trú khách sạn: Công ty cung cấp các dịch vụ lưu trú ngắn hạn và dài hạn thông qua các hệ thống khách sạn như Doha Central Bliss, Seahorse Signature By Haviland,... và các dịch vụ lưu trú đi kèm như lễ tân, buồng phòng, tạo nên một không gian trải nghiệm lưu trú tiện ích và thoải mái cho khách hàng.



Hình ảnh 2.1: Khách sạn của công ty Cổ phần Haviland House

Cho thuê căn hộ và căn hộ studio: được thiết kế hiện đại, đầy đủ tiện nghi, có nhân viên bảo trì và thiết bị sửa chữa thiết bị như căn hộ Hòa Nhơn 17, căn hộ studio Nguyễn Tất Thành với mục đích cho thuê dài hạn và ngắn hạn, đáp ứng đầy đủ nhu cầu sử dụng của khách trong nước và nước ngoài.



Hình ảnh 2.2: Các căn hộ của công ty Cổ phần Haviland House

Vận hành các nền tảng bán hàng trực tuyến: Công ty thực hiện và quản lý vận hành các kênh bán phòng trực tuyến về OTAs như Booking, Agoda, Traveloka.. để đăng thông tin phòng, hình ảnh, giá bán, tình trạng phòng còn trống để khách hàng tìm kiếm và nâng cao hiệu quả trong lĩnh vực lưu trú.



Hình ảnh 2.3: Nền tảng trực tuyến của công ty Cổ phần Haviland house

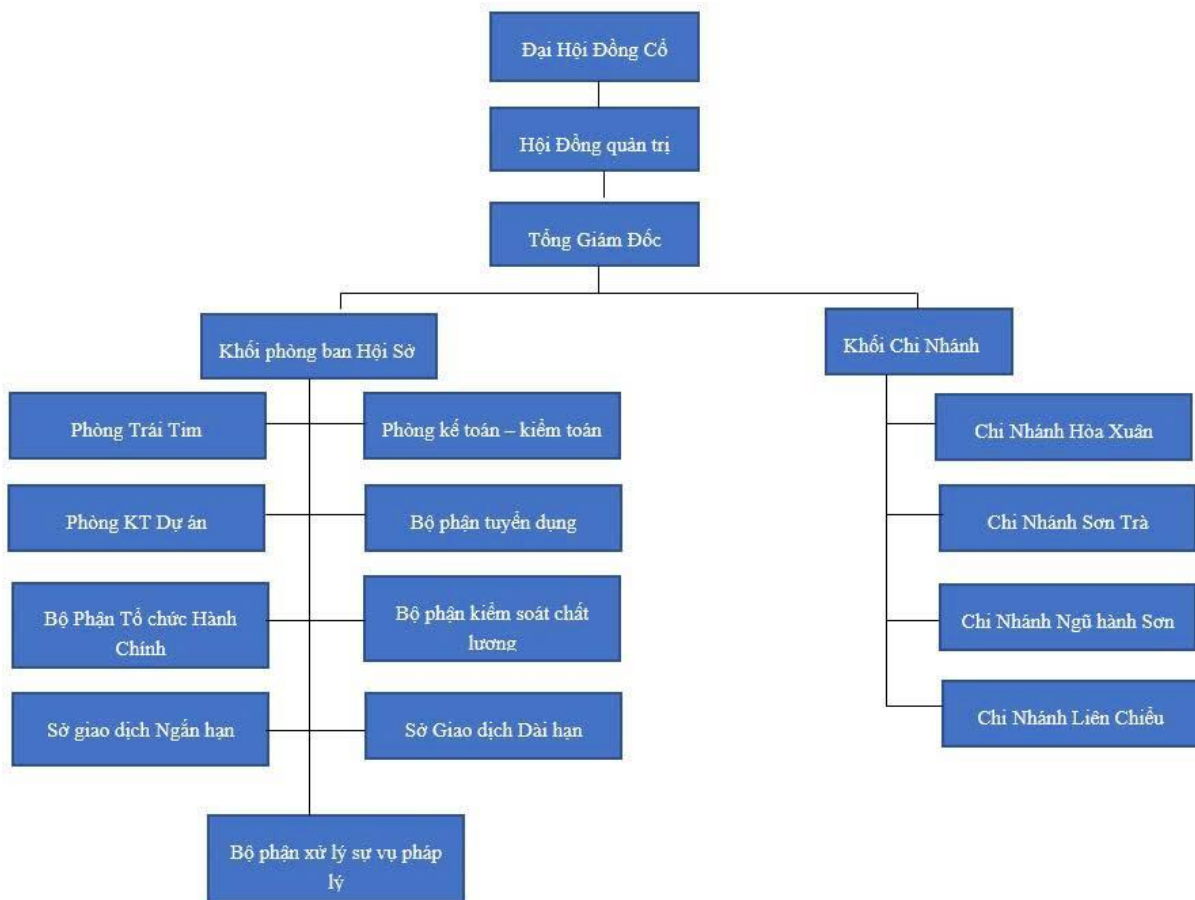
Văn phòng cho thuê: Các văn phòng đáp ứng không gian làm việc, phù hợp với các doanh nghiệp nhỏ, các start-up, giúp tiết kiệm được chi phí đầu tư ban đầu cho khách hàng.

Kinh doanh khối F&B: là lĩnh vực dịch vụ ăn uống phục vụ cho khách hàng sử dụng sản phẩm khách sạn của công ty như Dragon View Riverfront Hotel, Seahorse Hotel & Hostel by Haviland dịch vụ bao gồm ăn uống, cà phê và các mô hình F&B đi kèm khác.



Hình ảnh 2.4: Dịch vụ F&B của Công ty Cổ phần Haviland House

2.1.4. Cơ cấu tổ chức



Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức của Công ty Cổ phần Haviland House

* Chức năng phòng ban

Đại hội đồng cổ đông: là cơ quan quyền lực cao nhất của công ty, có chức năng định hướng chiến lược, quản lý, giám sát toàn diện và thông qua các quyết định quan trọng như bầu, miễn nhiệm Hội đồng quản trị, quyết định các vấn đề liên quan đến vốn, cổ tức và tái cấu trúc doanh nghiệp.

Hội đồng quản trị: là cơ quan quản lý cao nhất trong công ty, có toàn quyền nhân danh công ty để quyết định, thực hiện quyền và nghĩa vụ của công ty, quyết định chiến lược, kế hoạch phát triển trung hạn và kế hoạch kinh doanh hằng năm, kiến nghị loại cổ phần và tổng số cổ phần được quyền chào bán của từng loại.

Tổng Giám đốc: là người điều hành cao nhất trong mọi hoạt động hằng ngày của công ty chịu trách nhiệm vụ trước Hội đồng quản trị về toàn bộ kế hoạch kinh doanh, trực tiếp chỉ đạo các khối phòng ban Hội sở và các chi nhánh, xây dựng kế hoạch hoạt động, phân bổ nguồn lực, kiểm soát tiến độ và đảm bảo hiệu quả vận hành chung của doanh nghiệp.

** Khối phòng ban Hội Sở*

Phòng Trái tim: Bao gồm Marketing và điều phối viên

Marketing: Thiết kế phát triển sản phẩm thông qua các kênh như Facebook, Tik Tok, nhằm đưa sản phẩm của công ty tiếp cận đến khách hàng một cách dễ dàng.

Điều phối viên: Quản lý Fanpage, Website, đăng bài bán sản phẩm trên các diễn đàn xã hội. Tiếp cận khách hàng một cách nhanh nhất.

Phòng Kế toán - Kiểm toán: Thực hiện công tác kế toán, hạch toán và quản lý dòng tiền, kiểm soát chi phí, theo dõi hiệu quả tài chính của từng dự án, chi nhánh, tham mưu cho Ban Lãnh đạo trong công tác quản lý tài chính.

Phòng kỹ thuật dự án: Chịu trách nhiệm giám sát và quản lý hệ thống cơ sở vật chất tại các dự án, khách sạn và căn hộ thuộc hệ thống của doanh nghiệp. Thực hiện các công tác bảo trì, sửa chữa, cải tạo và nâng cấp công trình nhằm đảm bảo chất lượng kỹ thuật.

Bộ phận tuyển dụng: Lập kế hoạch, triển khai công tác tuyển dụng nhân sự cho công ty, phối hợp đào tạo hội nhập cho nhân sự mới.

Bộ phận Tổ chức - Hành chính: Đảm bảo môi trường làm việc chuyên nghiệp, kỷ luật và hiệu quả. Thực hiện các công tác hành chính, văn thư và hậu cần, đảm bảo hoạt động nội bộ diễn ra xuyên suốt.

Bộ phận kiểm soát chất lượng: Chịu trách nhiệm về việc kiểm tra giám sát và đánh giá chất lượng dịch vụ tại các dự án và chi nhánh.

Sở giao dịch ngắn hạn: Là bộ phận liên quan đến hợp đồng thuê ngắn hạn như thuê theo ngày, theo tuần hoặc theo tháng, chủ yếu phục vụ khách công tác.

Sở giao dịch dài hạn: chịu trách nhiệm cho thuê căn hộ, nhà ở với thời gian dài thường là 6 tháng trở lên.

Bộ phận xử lý sự vụ - pháp lý: tham mưu và hỗ trợ ban lãnh đạo trong việc kiểm soát rủi ro pháp lý, rà soát, sửa đổi các loại hợp đồng, quy chế, quy định nội bộ của công ty.

Khối chi nhánh: bao gồm chi nhánh Sơn Trà - Ngũ Hành Sơn - Hòa Xuân - Liên Chiểu đóng vai trò quan trọng trong việc tiếp cận khách hàng, tạo ra nguồn doanh thu cho công ty, xây dựng hình ảnh thương hiệu của công ty tại các chi nhánh và đồng thời luôn luôn hỗ trợ lẫn nhau trong công việc tư vấn, dẫn khách xem phòng, tìm kiếm sản phẩm, xây dựng kế hoạch chiến lược kinh doanh và đào tạo các nhân viên mới.

2.2. Các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Haviland House

2.2.1. Môi trường vi mô

2.2.1.1. Khách hàng

Khách hàng giữ vai trò then chốt ảnh hưởng trực tiếp đến định hướng kinh doanh cũng như hiệu quả hoạt động của công ty, nhóm khách hàng mà Haviland hướng đến là nhóm khách hàng cá nhân và khách hàng tổ chức.

** Đối với nhóm khách hàng cá nhân*

Nhóm khách hàng là sinh viên, hộ gia đình và người đi làm, những người có nhu cầu thuê phòng trọ và các căn hộ trung và dài hạn. Họ có nhu cầu cao về chỗ ở ổn định, chi phí hợp lý, phù hợp với khả năng tài chính cá nhân, thuận tiện cho việc di chuyển đến trường học, nơi làm việc. Hành vi tiêu dùng của nhóm khách hàng này thường so sánh giá cả, hình ảnh thực tế so với trên mạng, các hợp đồng cho thuê rõ ràng và muốn gắn bó lâu dài nếu có trải nghiệm tốt đến sản phẩm và dịch vụ. Vì vậy, đây là nhóm khách hàng mang lại nguồn doanh thu ổn định cho công ty, ít biến động theo mùa.

Nhóm khách du lịch trong nước và ngoài nước họ là những người có nhu cầu thuê trong thời gian ngắn, từ vài ngày đến một tuần, họ thường kiếm sản phẩm trên các nền tảng trực tuyến như trang web của công ty, Booking,...Họ ưu tiên sự tiện nghi, sinh hoạt cơ bản như điều hòa, giường, bếp và an ninh được đảm bảo. Bên cạnh đó họ chú trọng đến việc làm thủ tục nhận phòng - trả phòng diễn ra nhanh chóng, linh hoạt để tiết kiệm thời gian để trải nghiệm du lịch. Kết thúc kỳ lưu trú, hành vi của họ

thường được thể hiện qua việc đánh giá, phản hồi và chia sẻ trải nghiệm, từ đó có ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín và thương hiệu của công ty.

Nhóm khách nước ngoài công tác và làm việc tại Đà Nẵng, họ là những người có nhu cầu thuê căn hộ lưu trú trung và dài hạn, đáp ứng nhu cầu sinh hoạt thường ngày, đầy đủ tiện nghi, không gian riêng tư, yên tĩnh, đảm bảo an ninh, gần trung tâm thành phố.

** Đối với nhóm khách hàng tổ chức*

Nhóm khách hàng là các đối tác về bất động sản, có nhu cầu cao về việc tìm kiếm khách thuê, chăm sóc khách hàng đến bảo trì tài sản, tối ưu được dòng tiền. Họ thường tìm kiếm những đối tác có uy tín thương hiệu và năng lực vận hành thực tế, ưu tiên hợp tác lâu dài để có thể xây dựng hệ sinh thái dòng tiền bền vững. Vì thế, đây là nhóm khách hàng giúp Haviland mở rộng quy mô và gia tăng được nguồn cung.

Nhóm khách hàng là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, các startup hoặc các chi nhánh của công ty có nhu cầu thuê văn phòng phục vụ cho hoạt động kinh doanh và quản lý. Hành vi của nhóm khách hàng này tìm kiếm những đối tác tin cậy cùng với các dịch vụ hỗ trợ, tư vấn về mặt pháp lý, giúp cho các doanh nghiệp đó tiết kiệm được thời gian và chi phí.

=> Nhìn chung, các nhóm khách hàng của công ty được đều mang lại giá trị kinh tế và vai trò riêng cho công ty và qua đó để nâng cao hiệu quả kinh doanh, công ty cần khai thác hiệu quả các nhóm khách hàng này nhằm tối ưu doanh thu, hình ảnh thương hiệu, nâng cao chất lượng quản lý cũng như tính chuyên nghiệp trong công tác dịch vụ.

2.2.1.2. Đối thủ cạnh tranh

Trong bối cảnh thị trường bất động sản và dịch vụ lưu trú tại Đà Nẵng phát triển mạnh mẽ, cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trở nên ngày càng khốc liệt. Hai đối thủ cạnh tranh chính của Haviland House là Công ty TNHH Bizciti Việt Nam và Công ty TNHH Nhất Đô Land, cả 2 đều có điểm mạnh và điểm yếu khác nhau.

Bảng 2.1: Bảng phân tích đối thủ cạnh tranh của Công ty Cổ phần Haviland House

Tên công ty	Điểm mạnh	Điểm yếu
Công ty TNHH Bizciti Việt Nam	Có quy mô và phạm vi hoạt động rộng lớn Tập trung chuyên sâu vào mảng housing và quản lý vận hành bất động sản cho thuê Bizciti sử dụng công nghệ để quản lý tòa nhà, giúp khách hàng có thể đặt phòng dễ dàng và kiểm soát mọi hoạt động trong khu căn hộ dịch vụ.	Chỉ tập trung vào mảng housing và quản lý bất động sản cho thuê vì thế nên không tiếp cận được nhóm khách hàng ngắn hạn Vận hành với quy mô lớn nhiều tòa nhà cùng lúc, sử dụng các quy trình chuẩn hóa để duy trì vì vậy không có tính trải nghiệm mang cá nhân hóa đối với nhóm khách hàng cho thuê.
Công ty TNHH Nhất Đô Land	Am hiểu sâu về thị trường bất động sản địa phương nên có lợi thế rõ rệt về đặc điểm của từng khu vực, mức giá, nhu cầu khách hàng cũng như biến động cung cầu trong ngắn hạn Khả năng tiếp cận khách hàng cá nhân nhanh chóng phù hợp với nhóm khách hàng mua nhanh, thuê nhanh, không yêu cầu dịch vụ vận hành lâu dài.	Nhất Đô Land hoạt động kinh doanh chủ yếu dừng lại ở vị trí trung gian môi giới, thiếu chuỗi dịch vụ khép kín bao gồm tư vấn đầu tư, khai thác cho thuê, quản lý vận hành và chăm sóc tài sản sau giao dịch. Chưa xây dựng được hệ thống dịch vụ chuyên biệt cho các hoạt động cho thuê ngắn hạn, dài hạn và vận hành lưu trú. Hoạt động của doanh nghiệp chỉ dừng lại ở việc kết nối giữa người mua và người bán, người thuê và người cho thuê.

		Chỉ tham gia vào giai đoạn ngắn trong chuỗi giá trị bất động sản nên doanh nghiệp ít có cơ hội đồng hành cùng khách hàng trong các hoạt động sau giao dịch.
Công ty Cổ Phần Haviland House	Mô hình kinh doanh đa dạng với nhiều mảng như lưu trú khách sạn, Kinh doanh housing, vận hành OTAs, F&B và phát triển các dự án đầu tư. Nhờ đó, doanh nghiệp có thể khai thác nhiều nhóm khách hàng khác nhau. Có đội ngũ nhân viên dày dặn kinh nghiệm, am hiểu thị trường và có khả năng áp dụng các chiến lược hiệu quả để thu hút khách hàng. Quy trình chuẩn quốc tế đem đến sự chuyên nghiệp trong cơ cấu vận hành.	Chi phí vận hành cao vì có phạm vi hoạt động rộng. Hoạt động kinh doanh gắn liền với thị trường du lịch lưu trú dài hạn và ngắn hạn, thị trường biến động thì sẽ ảnh hưởng đến doanh thu và hiệu quả của doanh nghiệp.

* **Nhận xét:** Từ bảng trên có thể thấy các công ty đều có điểm mạnh và điểm yếu riêng.

Đối với Bizciti Việt Nam có thế mạnh về quy mô, tính chuyên môn hóa cao nhưng chỉ tập trung vào mảng housing khiến công ty chưa khai thác được nhóm khách hàng có trải nghiệm cá nhân làm giảm tính linh hoạt trước sự thay đổi của thị trường.

Đối với Nhất Đô Land có lợi thế về hiểu biết thị trường và khả năng kết nối nhanh giữa người mua và người cho thuê. Nhưng mô hình vẫn còn khép kín, nên giá trị gia tăng và khả năng gắn bó lâu dài với khách hàng còn hạn chế.

So với hai đối thủ cạnh tranh trên thì Haviland cần phát huy những lợi thế về điểm mạnh của công ty, đồng thời chú trọng tối ưu chi phí, tăng khả năng kết nối công ty với các nhà đầu tư, khách hàng để có thể hạn chế được những rủi ro xảy ra và phát triển ổn định trong dài hạn.

2.2.1.3. Nhà cung cấp

Trong lĩnh vực bất động sản nhà cung cấp bao gồm các nhà cung cấp về vật tư, trang thiết bị, giặt là, vệ sinh công nghiệp, các đơn vị bảo trì, sửa chữa kỹ thuật. Nhóm nhà cung cấp này nhằm đảm bảo chất lượng không gian ở, duy trì tiêu chuẩn dịch vụ và nâng cao trải nghiệm khách hàng. Do đó, mối quan hệ hợp tác với các nhà cung cấp thường được xây dựng theo hướng lâu dài và ổn định, đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo hiệu quả vận hành và tính bền vững của doanh nghiệp.

Đối với Haviland House, hệ thống nhà cung cấp khách sạn cho công ty như Seahorse Tropical, Seahorse Signature, Seahorse Han Market, MK Hotel & Apartmet, Quốc Cường Center,.. có vai trò then chốt trong việc mở rộng quy mô và đảm bảo hoạt động vận hành của công ty diễn ra bình thường.

Bên cạnh những nhà cung cấp đó thì công ty còn có các nhà cung cấp về các phần mềm quản lý tình trạng tìm phòng, đặt phòng, check-in, check-out, điện, nước, hệ thống nhà mạng FPT cung cấp Wifi, Viettel, Phi Long cung cấp mực máy in cùng với các nhà cung cấp nội thất và trang thiết bị để đáp ứng đủ tiện nghi trong quá trình trải nghiệm sản phẩm của khách hàng.

Ngoài ra, các dịch vụ ăn uống, nhà cung cấp F&B cũng là một mắt xích quan trọng trong chuỗi vận hành. Các đối tác cung cấp thực phẩm, đồ uống và dịch vụ ăn uống hỗ trợ giúp Haviland House đáp ứng nhu cầu cơ bản của khách lưu trú, đồng thời nâng cao giá trị dịch vụ tổng thể. Việc hợp tác với các nhà cung cấp F&B uy tín, đảm bảo chất lượng và an toàn thực phẩm góp phần gia tăng mức độ hài lòng của khách hàng.

2.2.2. Môi trường vĩ mô

2.2.2.1. Kinh tế

Trong bối cảnh nền kinh tế đang phát triển tạo điều kiện cho ngành cho thuê căn hộ và dịch vụ lưu trú ở Việt Nam đang phát triển mạnh mẽ không ngừng. Tăng trưởng GDP của Việt Nam năm 2025 đạt 8,02%, quy mô GDP theo giá hiện hành năm 2025 ước đạt 12.847,6 nghìn đồng, tương đương 514 tỷ USD, tăng 38 tỷ USD so với năm 2024 (476 tỷ USD). Qua đó, tạo điều kiện gia tăng thu nhập và khả năng chi tiêu của người dân cũng như du khách thuê căn hộ, lưu trú ngắn hạn và dài hạn.

Theo báo cáo của cục trưởng Cục Thống kê TP Đà Nẵng, cơ cấu trong quy mô nền kinh tế, đạt mức tăng trưởng khá tích cực trong năm 2025, tốc độ tăng GRDP ước đạt 9,18%, xếp thứ 9/34 tỉnh, thành. Quy mô GRDP theo giá hiện hành năm 2025 của thành phố ước đạt 316,1 nghìn tỷ đồng, tăng 35,5 nghìn tỷ đồng so với 2024. Tổng sản phẩm xã hội bình quân đầu người theo giá hiện hành năm 2025 ước đạt 110 USD/người, tương đương 4.287 USD/ người, xếp thứ 10/34 tỉnh, thành phố trong cả nước và tiếp tục nằm trong nhóm địa phương có mức thu nhập bình quân khá. Năm 2025, các cơ sở lưu trú trên địa bàn ước tính phục vụ hơn 17,3 triệu lượt khách, tăng 15% so với năm 2024. Qua đó cho thấy đây là điều kiện thuận lợi giúp cho ngành dịch vụ thuê căn hộ lưu trú tại Đà Nẵng ngày càng phát triển.

Với mức lãi suất ổn định từ 3,0% - 4.5% giúp cho doanh nghiệp kiểm soát được chi phí sử dụng vốn một cách hợp lý, tiếp cận được các nguồn vốn để đầu tư, phát triển dự án và mở rộng danh mục sản phẩm của mình.

Tỷ giá ổn định giữa đồng Việt Nam và các ngoại tệ mạnh giúp Đà Nẵng duy trì sức hấp dẫn đối với khách du lịch quốc tế, chuyên gia nước ngoài và người lao động ngoại quốc đang sinh sống, làm việc tại thành phố. Khi chi phí lưu trú và sinh hoạt tại Đà Nẵng được xem là hợp lý so với thu nhập ngoại tệ, nhu cầu thuê căn hộ dài hạn, căn hộ dịch vụ và khách sạn tăng lên, từ đó thúc đẩy công suất khai thác và doanh thu của các doanh nghiệp bất động sản lưu trú.

=> Các yếu tố kinh tế đang tạo ra môi trường thuận lợi cho sự phát triển của ngành thuê căn hộ lưu trú tại Đà Nẵng. Điều này không chỉ giúp tăng nhu cầu thuê và đầu tư, mà còn hỗ trợ doanh nghiệp kiểm soát chi phí, tối ưu dòng vốn và nâng cao hiệu quả kinh doanh, đồng thời củng cố sức hấp dẫn của thị trường đối với cả khách trong nước và quốc tế.

2.2.2.2. Văn hóa - Xã hội

Trong bối cảnh phát triển của kinh tế tri thức và quá trình toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng, nhu cầu của giới trẻ đối với du lịch và dịch vụ lưu trú đã có nhiều thay đổi theo hướng trải nghiệm, sáng tạo và cá nhân hóa. Hiện nay, sự gia tăng về nhu cầu lối sống của người dân và khách du lịch ngày càng thay đổi rõ rệt đối với các loại hình lưu trú tiện nghi, riêng tư, linh hoạt và mang lại cảm giác như “ở nhà”, thay vì các mô hình khách sạn truyền thống.

Bên cạnh đó trào lưu “ Sống chậm”, “ Lối sống xanh” giới trẻ hiện nay có xu hướng ưu tiên các không gian lưu trú yên tĩnh, gần gũi với thiên nhiên, sử dụng vật liệu thân thiện môi trường, tiết kiệm năng lượng và hạn chế rác thải, đồng thời thể hiện sự tôn trọng đối với văn hóa và cộng đồng địa phương. Những lựa chọn này không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu nghỉ ngơi mà còn thể hiện lối sống có trách nhiệm và ý thức phát triển bền vững. Ngoài ra, sự phát triển mạnh mẽ của mạng xã hội như Facebook, Tik Tok đã hình thành nên văn hóa “ Check in” chia sẻ những trải nghiệm, đánh giá dịch vụ trong cộng đồng người tiêu dùng đặc biệt là khách du lịch.

Dân số trung bình của nước ta năm 2025 được ước tính 102,3 triệu người, tăng hơn 1 triệu người, tương đương tăng 0,99% so với năm 2024. Trong đó dân số ở Thành phố Đà Nẵng ước tính đạt 1,276 triệu người và theo Cục Thống kê (Bộ Tài chính), dân số thành thị là 39,4 triệu người, chiếm 38,6%; dân số nông thôn là 62,9 triệu người, chiếm 61,4%; dân số nam là 51,0 triệu người, chiếm 49,9%; dân số nữ là 51,3 triệu người, chiếm 50,1%. Đây là điều kiện thuận lợi để Haviland phát triển và mở mô hình kinh doanh phù hợp với nhu cầu thị trường, không chỉ giúp nâng cao trải nghiệm khách hàng mà còn tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững trên thị trường bất động sản Đà Nẵng.

2.2.2.3. Công nghệ

Hiện nay Cách mạng công nghiệp 4.0 đang phát triển mạnh mẽ và tác động đến các lĩnh vực kinh doanh tại Việt Nam như Internet vạn vật (IoT), trí tuệ nhân tạo (AI). Đặc biệt là Đà Nẵng, đang đẩy mạnh xây dựng đô thị thông minh trở thành trung tâm khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo của cả nước, hệ thống cơ sở hạ tầng ngày càng hoàn thiện, cùng với chính quyền điện tử và du lịch thông minh. Vì vậy công nghệ tạo ra nhiều cơ hội phát triển rất lớn đối với các công ty trên địa bàn, trong đó có Haviland.

Công nghệ tác động ngày càng rõ rệt đến hoạt động kinh doanh của công ty, sự phát triển của công nghệ số, Internet đã làm thay đổi hành vi của khách hàng. Khách

hàng ngày càng ưu tiên sử dụng các dịch vụ trực tuyến như các ứng dụng đặt phòng trực tuyến Booking, Agoda hay các kênh OTA, thanh toán không tiền mặt. Điều này đã giúp cho công ty tiếp cận khách hàng trong và ngoài nước một cách dễ dàng, nhờ vậy giúp công ty có thể gia tăng được thương hiệu, nâng cao chất lượng phục vụ và tối ưu được doanh thu trong mùa cao điểm. Bên cạnh đó, công ty ứng dụng các phần mềm quản lý khách sạn - căn hộ, quản lý hợp đồng thuê, phần mềm chăm sóc khách hàng CRM giúp cho công ty nâng cao được hiệu quả công việc.

Ngoài những cơ hội thì còn có những thách thức về công nghệ đối với công ty, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ khiến mức độ cạnh tranh ngày càng cao, nhiều đối thủ cạnh tranh đầu tư vào hệ thống quản lý tự động, các nền tảng bán hàng trực tuyến. Điều này đòi hỏi công ty phải chủ động thường xuyên nâng cao, cập nhật công nghệ, đầu tư vào các phần mềm, đào tạo đội ngũ nhân viên có chuyên môn cao để đáp ứng được nhu cầu hiện nay.

=> Yếu tố công nghệ vừa là cơ hội vừa là thách thức đối với công ty, ứng dụng công nghệ một cách hiệu quả sẽ giúp công ty tối ưu hóa được hoạt động kinh doanh và đáp ứng nhu cầu tốt hơn đối với khách hàng của mình.

2.2.2.4. Chính trị - pháp luật

Việt Nam được xem là quốc gia có nền chính trị ổn định tại khu vực Đông Nam Á và duy trì nhiều năm đã góp phần quan trọng vào việc giữ vững trật tự xã hội, đảm bảo an ninh quốc gia, tạo ra một nền tảng vững chắc cho các nhà đầu tư nội địa, quốc tế và người dân đặc biệt đối với công ty Haviland. Sự ổn định về chính trị tạo ra môi trường an toàn, giúp cho công ty mở rộng hệ thống lưu trú mà không phải đối mặt với rủi ro biến động về thể chế, xung đột chính trị cũng như về các chính sách của công ty, giúp thu hút dòng khách du lịch quốc tế ổn định, qua đó gia tăng nhu cầu đối với dịch vụ lưu trú, đặc biệt tại các thành phố du lịch trọng điểm như Đà Nẵng.

Pháp luật quy định rõ là yếu tố quan trọng đến hoạt động sản xuất và kinh doanh của các công ty. Tại Việt Nam, hệ thống pháp luật ngày càng minh bạch, đồng bộ và phù hợp với cơ chế thị trường. Các doanh nghiệp cần phải tuân theo đầy đủ các quy định pháp luật bao gồm cả Haviland như về các bộ Luật Du Lịch, Luật Doanh nghiệp, Luật Bảo vệ môi trường, Luật Phòng cháy Chữa cháy, Luật vệ sinh An toàn thực phẩm, Luật kinh doanh bất động sản,...Việc tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật này không chỉ là yêu cầu bắt buộc mà còn giúp doanh nghiệp hoạt động ổn định,

giảm rủi ro pháp lý, nâng cao uy tín thương hiệu và phát triển bền vững trong ngành dịch vụ lưu trú tại Đà Nẵng.

Bên cạnh đó, những công ty không đủ điều kiện hoặc chưa hoàn thiện hồ sơ pháp lý có nguy cơ bị xử phạt, buộc ngừng hoạt động hoặc hạn chế khai thác. Điều này làm gia tăng chi phí tuân thủ cho doanh nghiệp, đồng thời loại bỏ dần các mô hình kinh doanh tự phát, thiếu chuyên nghiệp trên thị trường. Bất kỳ sự thiếu sót nào trong quy trình pháp lý đều làm giảm lòng tin của khách hàng, ảnh hưởng đến quyết định thuê và khả năng duy trì hợp đồng dài hạn, đồng thời làm giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

2.3. Các nguồn lực của Công ty Cổ phần Haviland House ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh

2.3.1. Cơ sở vật chất

2.3.1.1. Mặt bằng

** Địa điểm trụ sở chính:* 193 Nguyễn Văn Linh - Hải Châu - Đà Nẵng

** Địa điểm chi nhánh*

Chi nhánh Ngũ Hành Sơn: 25-27 Khuê Mỹ Đông 3, Ngũ Hành Sơn, Đà Nẵng

Chi nhánh Sơn Trà: Lô G1 Phạm Văn Đồng, Sơn Trà, Đà Nẵng

Chi nhánh Hoà Xuân: 368 Nguyễn Phước Lan, Hoà Xuân, Đà Nẵng

Chi nhánh Liên Chiểu: 213 Nguyễn Sinh Sắc - Liên Chiểu - Đà Nẵng

** Diện tích:*

Trụ sở chính: 80 m² - 120 m²

Chi nhánh Ngũ Hành Sơn: 80 m²

Chi nhánh Sơn Trà: 80 m²

Chi nhánh Hoà Xuân: 75 m²

Chi nhánh Liên Chiểu: 60 m²

2.3.1.2. Máy móc thiết bị

Bảng 2.2 : Máy móc thiết bị của Công ty Cổ phần Haviland House

STT	MÁY MÓC	SỐ LƯỢNG
1	Máy tính	200
2	Máy in	100
3	Bàn Ghế	300
4	Kệ, tủ đựng hồ sơ	55
5	Máy quạt	100
6	Điều hòa	30
7	Tủ Lạnh	10
8	Lò vi sóng	5
9	Máy lọc nước	5
10	Tivi	5
11	Bàn trắng	3
12	Máy ảnh	3
13	Trippod	1
14	Hệ thống đèn	150
15	Lavabo	16
16	Bàn ghế sofa	4
17	Thiết bị báo cháy	50
18	Máy chiếu	4
19	Camera an ninh	30
20	Bình chữa cháy	35

(Nguồn Bộ phận Tuyển dụng)

*** Nhận xét:**

Công ty có trụ sở chính được đặt tại 193 Nguyễn Văn Linh - Hải Châu - Đà Nẵng, với 3 tầng làm việc, bao gồm nhiều phòng làm việc khác nhau. Ở đây có vị trí trung tâm thuận lợi cho việc quản lý, điều hành và tiếp cận các đối tác.

Công ty được trang bị đầy đủ các thiết bị phục vụ cho việc vận hành và quản lý. Hệ thống máy móc công nghệ văn phòng bao gồm 200 máy tính, 100 máy in, 3 máy chiếu và 30 camera an ninh đảm bảo cho việc vận hành nội bộ, kiểm soát và quản lý dữ liệu. Không gian phòng làm việc không quá lớn đủ để phục vụ cho nhân viên và khách hàng tại công ty như bàn ghế, sofa, tủ đựng hồ sơ, điều hòa,...tạo ra môi trường làm việc đầy đủ tiện nghi, nâng cao trải nghiệm của nhân viên và khách hàng đến công ty.

Bên cạnh đó, công ty còn trang bị một số thiết bị phục vụ cho marketing và truyền thông như máy ảnh, trippod giúp cho việc quảng bá, chụp hình, đào tạo và tổ chức sự kiện hiệu quả. Ngoài ra, Haviland còn chú trọng đến an toàn với 50 thiết bị báo cháy và 35 bình chữa cháy, đảm bảo về mặt tài sản và con người tại công ty.

Nhìn chung cơ sở vật chất của công ty đầy đủ tiện nghi, hiện đại, đảm bảo các hoạt động tại công ty được diễn ra bình thường.

2.3.2. Nguồn nhân lực của công ty

Bảng 2.3: Phân tích tình hình nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2023 - 2025

	Năm 2023		Năm 2024		Năm 2025		2024/2023		2025/2024	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	±	%	±	%
Tổng lao động	250	100	300	100	400	100	50	20,00	100	33,33
1. THEO GIỚI TÍNH										
Nam	138	55,20	175	58,33	212	53,00	37	26,81	37	21,14
Nữ	112	44,80	125	41,67	188	47,00	13	11,61	63	50,40
2. THEO TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN										
LĐPT	45	18,00	55	18,33	70	17,50	10	22,22	15	27,27
CD Trung cấp	95	38,00	110	36,67	150	37,50	15	15,79	40	36,36
ĐH/ Sau ĐH	110	44,00	135	45,00	180	45,00	25	22,73	45	33,33
3. ĐỘ TUỔI										
Dưới 25	115	46,00	135	45,00	153	38,25	20	17,39	18	13,33
Từ 25-35	80	32,00	96	32,00	146	36,50	16	20,00	50	52,08
Từ 36-45	32	12,80	43	14,33	56	14,00	11	34,38	13	30,23
Trên 45	23	9,20	26	8,67	45	11,25	3	13,04	19	73,08

(Nguồn phòng Hành chính nhân sự)

*** Nhận xét:** Dựa theo bảng số liệu về nguồn nhân lực tại công ty thì ta thấy:

Tổng lao động của công ty tăng dần qua các năm, cụ thể năm 2024 tăng 50 lao động so với năm 2023 tương đương với 20% và tiếp tục tăng mạnh lên thêm 100 lao động vào năm 2025 tương đương với 33,33%. Qua đó có thể thấy tình hình nhân sự tại công ty duy trì đều đặn qua các năm, quy mô hoạt động của công ty ngày càng được mở rộng nên cần bổ sung thêm nhiều nhân sự để đảm bảo cho hoạt động công ty diễn ra thuận lợi.

*** Về tiêu chí giới tính:**

Nhìn chung số lao động nam tăng đều qua các năm, từ 138 trong năm 2023 lên 175 trong năm 2024 tăng 37 lao động, tương đương với 26,81% và năm 2025 số lao động nam tiếp tục tăng lên 212 tăng 37 lao động, tương đương với 21,14% so với năm 2024. Cùng với sự gia tăng của lao động nam thì lao động nữ cũng tăng trong 3 năm, từ 112 lao động trong năm 2023 tăng lên 125 lao động trong năm 2024, tương đương tăng 13 lao động chiếm tỷ lệ 11,61%, và năm 2025 số lao động tăng lên 188 lao động tương đương tăng 63 lao động chiếm tỷ lệ 50,40% so với năm 2024. Qua đây có thể thấy số lao động nam chiếm tỷ trọng cao hơn với số lao động nữ xuất phát từ đặc thù trong hoạt động kinh doanh của công ty vì công ty cần có lực lượng lao động nam để hỗ trợ, bảo trì cơ sở vật chất, an ninh, quản lý vận hành cũng như xử lý các tình huống phát sinh ở công ty. Tuy nhiên, lao động hiện nay có xu hướng cân bằng cho thấy công ty đang hướng đến sự đồng đều lao động nam và nữ nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ của công ty.

*** Về trình độ học vấn**

Lao động có trình độ Đại học và sau Đại học chiếm tỷ lệ cao trong cơ cấu lao động tại công ty, số lao động đều tăng qua 3 năm từ 110 lao động trong năm 2023 tăng lên 135 lao động trong năm 2024, tăng 25 lao động tương đương với 22,73%. Trong năm 2025 lao động tăng lên 45 lao động so với năm 2024 và chiếm tỷ lệ 33,33%..Sự tăng trưởng này cho thấy công ty có nhu cầu về các vị trí như kinh doanh, quản lý vận hành, kế toán, đây đều là những công việc đòi hỏi có kiến thức chuyên môn, trình độ cao để có thể xử lý và làm việc hiệu quả.

Lao động Cao đẳng và Trung cấp ở công ty có xu hướng tăng ổn định từ năm 2023 đến 2024 từ 95 lao động lên 110 lao động, tăng 15 lao động tương đương 15,79%. Đến năm 2025 số lao động có xu hướng tăng cao lên đến 150 lao động so với năm

2024 tăng 40 lao động tương đương với 36,36%. Có thể thấy công ty đang bổ sung thêm nguồn lao động trực tiếp tham gia vào các hoạt động kinh doanh, dịch vụ, mặc dù không có trình độ cao như nhóm lao động có trình độ Đại học và sau Đại học nhưng vẫn mang lại hiệu quả hoạt động kinh doanh cho công ty.

Lao động phổ thông nhìn chung số lao động thấp hơn lao động có trình độ Đại học, sau Đại học, Cao đẳng và Trung cấp nhưng vẫn có xu hướng tăng trong 3 năm từ 45 lao động lên đến 70 lao động trong năm 2025. Bên cạnh việc nâng cao chất lượng lao động thì công ty vẫn duy trì tỷ lệ lao động phổ thông nhất định để phục vụ cho các hoạt động thường này, nhưng vẫn đảm bảo được hoạt động kinh doanh của công ty.

*** Về độ tuổi**

Số lao động có độ tuổi dưới 25 chiếm tỷ lệ cao trong cơ cấu lao động, lao động tăng qua các năm từ 115 trong năm 2023 lên đến 135 trong năm 2024, tăng 20 lao động tương đương với 17,39% và tăng lên 153 lao động trong năm 2025, tăng 18 lao động tương đương với 13,33%. Có thể thấy lao động dưới 25 tuổi là những lao động trẻ, có sức khỏe tốt, tinh thần năng động, khả năng tiếp thu nhanh, thành thạo công nghệ, dễ dàng thích nghi được với môi trường làm việc linh hoạt, cường độ cao, vì thế đây là yếu tố giúp công ty tối ưu được quy trình làm việc và nâng cao hiệu quả kinh doanh của công ty.

Trong khi đó lao động có độ tuổi từ 25 - 35 tuổi tăng trưởng mạnh trong cơ cấu nguồn lao động, cũng giống với lao động có độ tuổi dưới 25 thì lao động ở độ tuổi này cũng tăng qua các năm từ năm 2023 - 2025, lần lượt là 80, 96, 146 lao động tăng thêm từ 16 lao động đến 50 lao động, chiếm tỷ lệ lần lượt là 20% và 52,08%. Phản ánh công ty có lực lượng nòng cốt, đáp ứng được nhu cầu phát triển của công ty, đồng thời độ tuổi này có kinh nghiệm thực tiễn và trình độ chuyên môn cao, tạo ra nền tảng ổn định cho sự phát triển của công ty trong thời gian tới.

Số lao động có độ tuổi từ 36 - 45 và trên 45 chiếm tỷ lệ thấp hơn so với 2 độ tuổi trên, nhưng xu hướng lao động cũng tăng đáng kể qua các năm vì công ty có những vị trí làm việc bắt buộc yêu cầu có kinh nghiệm lâu năm, như các vị trí Buồng phòng, Tạp vụ và đội ngũ lao động ở lứa tuổi này cũng góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh cho công ty.

Cơ cấu nhân sự tại công ty vẫn phát triển ổn định, lực lượng lao động trẻ chiếm tỷ trọng cao có lợi thế về sự năng động, khả năng thích nghi nhanh với môi trường,

đồng thời lao động ở độ tuổi 36 trở lên cũng tăng đáng kể. Vì vậy công ty cần đẩy mạnh công tác đào tạo, phát triển và đưa ra các chính sách phù hợp nhằm đảm bảo sự ổn định trong cơ cấu lao động tại công ty.

2.3.3. Nguồn lực tài chính

Bảng 2.4: Phân tích bảng cân đối kế toán tại Công ty Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2023 - 2025

Đơn vị: VND

CHỈ TIÊU	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025
TÀI SẢN NGẮN HẠN	49.210.203.594	61.512.754.493	87.789.785.049
TÀI SẢN DÀI HẠN	84.453.849.178	105.567.311.472	85.363.131.897
TỔNG TÀI SẢN	133.664.052.772	167.080.065.965	173.152.916.947
NỢ PHẢI TRẢ	27.055.123.999	33.818.904.998	32.830.110.374
NỢ NGẮN HẠN	1.229.283.156	1.536.603.946	1.571.638.636
NỢ DÀI HẠN	25.825.840.842	32.282.301.053	31.258.471.737
VỐN CHỦ SỞ HỮU	106.608.928.773	133.261.160.966	140.322.806.572
TỔNG NGUỒN VỐN	133.664.052.772	167.080.065.965	173.152.916.947

(Nguồn phòng Kế toán)

Bảng 2.5: Phân tích độ chênh lệch của bảng cân đối kế toán tại Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2023 - 2025

Đơn vị: VND

CHỈ TIÊU	2023/2024		2024/2025	
	VND	Tỷ lệ %	VND	Tỷ lệ %
TÀI SẢN NGẮN HẠN	12.302.550.899	25,00%	26.277.030.557	42,72%
TÀI SẢN DÀI HẠN	21.113.462.294	25,00%	- 20.204.179.574	-19,14%
TỔNG TÀI SẢN	33.416.013.193	25,00%	6.072.850.982	3,63%
NỢ PHẢI TRẢ	6.763.781.000	25,00%	- 988.794.624	-2,92%
NỢ NGẮN HẠN	307.320.789	25,00%	35.034.691	2,28%
NỢ DÀI HẠN	6.456.460.211	25,00%	-1.023.829.315	-3,17%
VỐN CHỦ SỞ HỮU	26.652.232.193	25,00%	7.061.645.606	4,23%

TỔNG NGUỒN VỐN	33.416.013.195	25,00%	6.072.850.973	3,63%
-----------------------	----------------	--------	---------------	-------

(Nguồn phòng Kế toán)

*** Nhận xét: Qua số liệu từ bảng cân đối kế toán cho thấy**

Tài sản ngắn hạn có xu hướng tăng dần qua 3 năm lần lượt là 49.210.203.594 VND lên đến 61.512.754.493 VND và đạt 87.789.785.049 VND trong năm 2025. So với năm 2023, tài sản ngắn hạn năm 2024 tăng lên 12.302.550.899 VND tương đương với tỷ lệ 25,00%, tài sản ngắn hạn năm 2025 tăng 26.277.030.557 VND tương đương với tỷ lệ 42,72%. Qua đó sự gia tăng liên tục của tài sản ngắn hạn cho thấy Haviland House đang mở rộng quy mô vốn lưu động, nâng cao khả năng thanh toán ngắn hạn và tính linh hoạt tài chính trong hoạt động kinh doanh.

Tài sản dài hạn có xu hướng tăng lên đáng kể trong năm 2024 với 105.567.311.472 VND tăng 21.113.462.294 VND tương đương với 25,00% so với năm 2023. Tài sản dài hạn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng tài sản cho thấy công ty đầu tư vào các tài sản có giá trị và phục vụ cho hoạt động kinh doanh của công ty. Nhưng đến năm 2025, tài sản dài hạn có xu hướng giảm 20.204.179.574 VND so với năm 2024 tương đương với tỷ lệ -19,14%. Có thể thấy rằng, công ty đang thu hẹp và điều chỉnh lại các khoản thu đầu tư dài hạn, tập trung nhiều hơn vào đầu tư ngắn hạn để phục vụ cho hoạt động kinh doanh.

Tổng tài sản và tổng nguồn vốn tăng trưởng qua 3 năm, từ 133.664.052.771 VND năm 2023 lên 167.080.065.965 VND năm 2024, năm 2025 là 173.152.916.947 VND. Trong năm 2024, tổng tài sản và tổng nguồn vốn tăng lên 33.416.013.193 VND, tương ứng 25,00% so với năm 2023, năm 2025 tăng lên 6.072.850.982 VND, tương đương với 3,63% so với năm 2024. Cho thấy doanh nghiệp duy trì sự cân đối giữa tài sản và nguồn vốn, đảm bảo cho tình hình hoạt động tài chính của công ty diễn ra ổn định.

Nợ phải trả của công ty có sự biến động trong năm 2023 và 2024. Vào năm 2024 nợ phải trả tăng mạnh lên 6.763.781.000 VND, tương ứng 25.00% so với năm 2023. Công ty sử dụng nợ để mở rộng mô hình hoạt động kinh doanh nhưng vẫn trong giới hạn ổn định về nguồn tài chính. Tuy nhiên, đến năm 2025, nợ phải trả giảm xuống 988.794.624 VND tương đương với tỷ lệ -2,92% so với 2024. Cho thấy doanh nghiệp bắt đầu kiểm soát và giảm bớt nghĩa vụ nợ, hạn chế phụ thuộc vào nguồn vốn bên ngoài.

Nợ ngắn hạn tăng nhẹ qua 3 năm, từ 1.229.283.156,48 VND năm 2023 lên 1.536.603.946 VND so với năm 2024, mức chênh lệch năm 2024 tăng 307.320.789 VND tương đương với tỷ lệ 25.00% so với năm 2023, năm 2025 tăng khoản 35.034.691 VND tương đương với 2,28% so với 2024. Điều này cho thấy áp lực thanh toán trong ngắn hạn ở mức thấp, cơ cấu nợ ngắn hạn được kiểm soát tốt và phù hợp với sự gia tăng của tài sản ngắn hạn.

Nợ dài hạn có xu hướng tăng trong giai đoạn 2023 - 2024. Nợ dài hạn tăng từ 25.825.840.842 VND lên 32.282.301.053 VND, mức chênh lệch 6.456.460.211 VND tương đương 25,00% so với năm 2023. Doanh nghiệp đã chủ động kiểm soát và từ bước thành toán nợ vay dài hạn giúp cho công ty nâng cao được mức độ an toàn trong cơ cấu vốn. Đến năm 2025, nợ dài hạn có xu hướng giảm xuống còn 31.258.471.737 VND so với 2024.

Vốn chủ sở hữu của công ty vẫn tăng từ 106.608.928.773,12 VND năm 2023 lên 133.261.160.966 VND năm 2024 và vốn chủ sở hữu tăng 26.652.232.193 VND, tương ứng 25,00% so với năm 2023, tiếp tục tăng lên 140.322.806.572 VND trong năm 2025 tương đương tăng 6.072.850.973 VND với tỷ lệ 3,63% so với 2024. Qua đó cho thấy nền tảng tài chính ổn định và mức độ tự chủ tài chính ngày càng được củng cố, vốn chủ sở hữu chiếm tỷ trọng cao trong cơ cấu nguồn vốn cho thấy đây là một lợi thế quan trọng giúp Haviland hạn chế về rủi ro tài chính và các biến đổi của thị trường.

Tình hình tài chính tại công ty trong giai đoạn 2023 - 2024 có xu hướng tăng trưởng ổn định, công ty cần tiếp tục phát huy lợi thế về nguồn vốn chủ sở hữu, tiếp tục phát huy tài sản ngắn hạn để tối ưu nguồn tiền, giúp cho hoạt động kinh doanh công ty phát triển bền vững hơn.

2.3.4. Tình hình hoạt động kinh doanh Công ty Cổ phần Haviland House

Bảng 2.6: Phân tích báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh tại Công ty Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2023 - 2025

Đơn vị: VND

Chỉ tiêu	2023	2024	2025
Doanh thu thuần	50.246.463.156	59.256.133.564	70.456.354.782
Tổng chi phí	50.196.463.156	54.683.997.923	60.000.168.565
Lợi nhuận trước thuế	50.000.000	4.572.135.641	10.456.186.217

(Nguồn phòng Kế toán)

Bảng 2.7: Phân tích độ chênh lệch về kết quả hoạt động kinh doanh tại Công ty Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2023 - 2025

Đơn vị: VND

Chỉ tiêu	2023/2024		2024/2025	
	Chênh lệch ±	Tỷ lệ %	Chênh lệch ±	Tỷ lệ %
Doanh thu thuần	9.009.670.408	17,93%	11.200.221.218	18,90%
Tổng chi phí	4.487.534.767	8,94%	5.316.170.642	9,72%
Lợi nhuận trước thuế	4.522.135.641	9044,27%	5.884.050.576	128,69%

(Nguồn phòng Kế toán)

*** Nhận xét:** Qua số liệu của bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh ta thấy

Doanh thu thuần có sự biến động khá mạnh qua 3 năm. Năm 2023, doanh thu đạt mức rất cao là 50.246.463.156 VND. Đến năm 2024, doanh thu thuần tăng mạnh lên 59.256.133.564 VND, tăng 9.009.670.408 VND, tương đương với mức tăng là 17,93%. Đỉnh điểm ở năm 2025, doanh thu thuần tăng mạnh lên 70.456.354.782 VND tương đương tăng 11.200.221.218 so với 2024. Sự tăng trưởng này cho thấy năm 2025 quy mô của công ty được mở rộng, hoạt động kinh doanh có nhiều chuyển biến tích cực, điều này có nghĩa là công ty ngày càng nỗ lực trong việc mở rộng hoạt động cho thuê, nâng cao chất lượng dịch vụ.

Tổng chi phí của doanh nghiệp có xu hướng tăng qua 3 năm. Tổng chi phí năm 2024 tăng 4.487.534.767 VND tương đương với 8,94% so với năm 2023, năm 2025 tăng 5.316.170.642 VND tương đương với 9,72% so với 2024. Qua đó quy mô hoạt động của Haviland House vẫn được duy trì và mở rộng, đồng thời công ty thực hiện tốt công tác kiểm soát chi phí, hạn chế được tình trạng tăng chi phí nhanh hơn doanh thu.

Lợi nhuận trước thuế của công ty có sự cải thiện rõ rệt trong 3 năm 2023 - 2025. Năm 2023, lợi nhuận đạt 50.000.000 VND ở mức khá thấp so với doanh thu. Đến năm 2024, lợi nhuận tăng mạnh 4.522.135.641 VND, tương ứng mức tăng 9044,27% và năm 2025, lợi nhuận tăng lên 5.884.050.576 VND, tương ứng với mức tăng 128,69%. Sự gia tăng mạnh mẽ của lợi nhuận trước thuế cho thấy Haviland House đã từng bước kiểm soát chi phí tốt hơn và nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh nhờ sự ổn định của doanh thu và chi phí góp phần tạo nên nền tảng thuận lợi cho việc gia tăng lợi nhuận và phát triển bền vững trong thời gian tới.

Nhìn chung, kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong giai đoạn 2023 - 2025 tăng trưởng tích cực và ngày càng ổn định. Doanh thu thuần có sự tăng trưởng rõ rệt, bên cạnh đó công ty đã kiểm soát tốt chi phí và tạo ra được lợi nhuận đáng kể. Để duy trì những kết quả này công ty cần tập trung tiếp tục mở rộng quy mô hoạt động kinh doanh, chú trọng những trải nghiệm của khách hàng nhằm duy trì nguồn doanh thu ổn định, tăng cường kiểm soát chi phí, đặc biệt là chi phí vận hành và quản lý. Những kết quả này cho thấy công ty sẽ phát triển bền vững mà mở rộng quy mô trong các giai đoạn tiếp theo.

2.4. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Haviland House

2.4.1. Tình hình tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty trong giai đoạn 2024 - 2025

Trong năm 2025, hoạt động tuyển dụng của công ty diễn ra liên tục nhằm đáp ứng nhu cầu mở rộng và đảm bảo vận hành ổn định. Dưới đây là bảng về tình hình nhân lực của công ty trong năm 2025.

Bảng 2.8: Tình hình nhân lực của công ty trong giai đoạn 2024 - 2025

Vị trí tuyển dụng	2024				2025			
	Nhu cầu	Số lượng hồ sơ nộp	Thử việc	Nhân viên chính thức	Nhu cầu	Số lượng hồ sơ nộp	Thử việc	Nhân viên chính thức
Chuyên viên kinh doanh	125	80	62	56	147	78	58	40
Kỹ thuật bảo trì	18	10	8	6	14	7	5	4
CTV/TTS Kinh doanh	320	245	187	176	410	359	290	278
Nhân viên Kế toán	7	10	8	5	5	8	4	3
Nhân viên Lễ tân	58	45	38	36	64	54	49	43
Nhân viên buồng phòng	154	136	120	117	160	147	143	106
Tổng	682	526	423	396	800	653	549	474

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

Thông qua bảng 2.1 cho thấy, tình hình nhân sự của Công ty Cổ phần Haviland House trong giai đoạn 2024 - 2025 đã đạt được những kết quả tích cực. Tổng nhu cầu tuyển dụng của năm 2024 là 682 người, đến năm 2025 tổng nhu cầu tăng lên 800 người, tương ứng tăng 118 người. Nhu cầu tuyển dụng tiếp tục gia tăng nhằm đáp ứng quá trình mở rộng hoạt động và phát triển kinh doanh của công ty.

Kết quả tuyển dụng thực tế vẫn chưa đáp ứng được đầy đủ nhu cầu đề ra của công ty. Năm 2024, số lượng hồ sơ nộp của công ty đạt 526 người, tương đương khoảng 77,1% so với nhu cầu tuyển dụng. Đến năm 2025, số lượng hồ sơ tăng lên 653 người, tương đương 81,6% so với nhu cầu tuyển. Có thể thấy rằng, công ty ngày càng được nhiều ứng viên biết đến, đồng thời hoạt động tuyển dụng đã mang lại nhiều hiệu quả hơn.

Số lượng nhân sự thử việc, năm 2024 công ty có 423 người bước vào giai đoạn thử việc. Năm 2025, số lượng thử việc tăng lên 549 người tương đương 126 người so với năm 2024. Số lượng thử việc tăng cho thấy công ty đã cải thiện trong quá trình sàng lọc và lựa chọn ứng viên phù hợp.

Bên cạnh đó, tỷ lệ nhân viên chính thức của công ty cũng có xu hướng tăng trong giai đoạn 2024 - 2025. Năm 2025, số lượng người nhân viên chính thức là 474 người, tăng 78 người so với năm 2024 là 396 người. Trong khi đó, tỷ lệ nhân viên chính thức trên tổng số hồ sơ ứng tuyển có xu hướng giảm nhẹ. Cụ thể, tỷ lệ nhân viên chính thức

năm 2024 đạt 75,3%, năm 2025 giảm xuống còn 72,6%. Điều này có thể thấy rằng, mặc dù số lượng chuyển đổi ứng viên thành nhân viên chính thức của công ty vẫn chưa thật sự ổn định. Do đó, công ty cần cải thiện các chính sách, chế độ đãi ngộ để có thể giữ chân nhân sự.

Theo từng vị trí, CTV/TTS Kinh doanh là vị trí có nhu cầu tuyển dụng nhiều nhất trong tất cả các vị trí. Năm 2025, nhu cầu tuyển dụng vị trí này đạt 410 người, tăng 28,1% so với năm 2024. Số lượng tuyển thực tế đạt 359 người, tương đương 87,6% nhu cầu tuyển dụng và có 290 người tham gia thử việc và 278 người trở thành nhân viên chính thức tại công ty. Có thể thấy doanh nghiệp có nguồn thu hút lao động trẻ và lao động bán thời gian.

Vị trí Chuyên viên kinh doanh, mặc dù nhu cầu tuyển dụng năm 2025 tăng lên 125 người so với năm 2024 nhưng số lượng tuyển thực tế giảm nhẹ từ 80 xuống 78 người. Vị trí nhân viên buồng phòng, nhu cầu tuyển dụng thực tế tăng nhẹ từ 154 lên 160 người, tuyển thực tế được 147 người, đạt khoảng 91,9% nhu cầu tuyển dụng, cho thấy đây là vị trí có nguồn ứng viên khá cao. Nhu cầu tuyển nhiều do công ty ngày càng mở rộng quy mô, quản lý thêm nhiều khách sạn trên địa bàn, vì vậy, công ty cần bổ sung thêm nhân sự để đảm bảo được chất lượng vệ sinh, phục vụ khách hàng và duy trì hoạt động vận hành ổn định tại các cơ sở lưu trú.

Các vị trí còn lại, mặc dù nhu cầu tuyển dụng không cao nhưng ổn định qua hai năm. Điều này cho thấy công ty vẫn duy trì ổn định nguồn ứng viên đối với các vị trí chuyên môn và vận hành.

Nhìn chung, Công ty đang có xu hướng mở rộng quy mô mạnh mẽ, góp phần đáp ứng được quy mô hoạt động kinh doanh, công ty cần nâng cao thêm hiệu quả tuyển dụng, chú trọng đến các chính sách để duy trì và phát triển nguồn nhân lực bền vững.

2.4.2. Quy trình tuyển dụng của công ty

Trong bối cảnh thị trường hiện nay ngày càng cạnh tranh, việc xây dựng quy trình tuyển dụng hiệu quả đóng vai trò quan trọng.

Nhu cầu này xuất phát từ việc công ty mở rộng quy mô hoạt động, triển khai phát triển dự án mới, quản lý thêm nhiều hệ thống, cơ sở khách sạn trên địa bàn TP. Đà Nẵng. Bên cạnh đó, sự thay đổi, luân chuyển nhân sự trong nội bộ công ty, nhân sự nghỉ việc ngày càng nhiều. Vì thế, việc xác định nhu cầu tuyển dụng không chỉ đáp

ứng kịp thời nhu cầu nhân lực của công ty mà còn đảm bảo sự phù hợp giữa các ứng viên với văn hóa doanh nghiệp.

Chính vì vậy, Công ty Cổ phần Haviland House đã xây dựng quy trình tuyển dụng bao gồm 7 bước dưới bảng sau:

Bảng 2.9 : Quy trình tuyển dụng của Công ty Cổ phần Haviland House

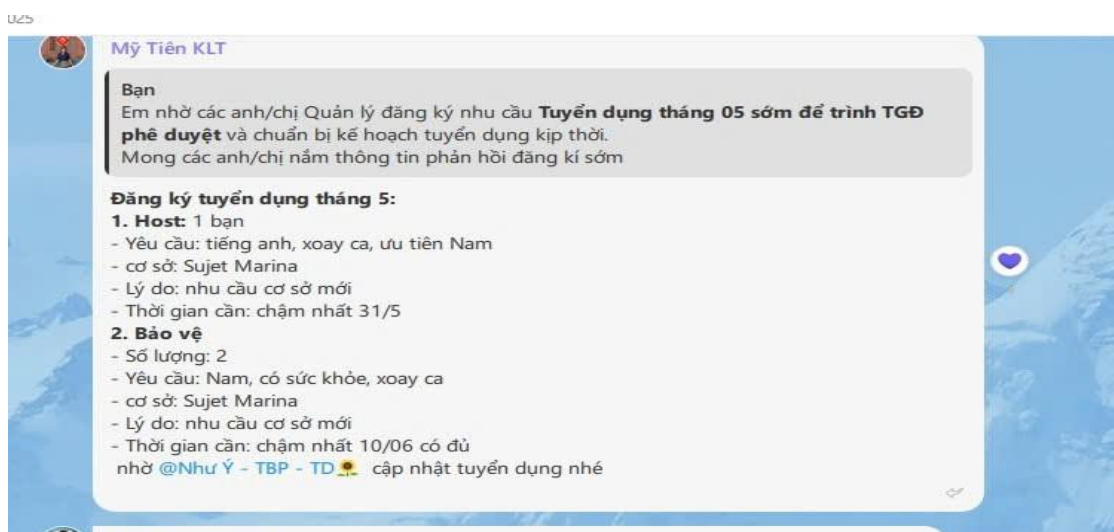
Bước	Công việc	Nội dung công việc
1	Tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng	- Ngày 25 - 27 hằng tháng thông báo lên nhóm “Tuyển dụng Haviland” để các chi nhánh, phòng ban đăng ký tuyển dụng.
2	Lập kế hoạch tuyển dụng	- Xây dựng bảng kế hoạch tuyển dụng - Soạn viết bản mô tả công việc các vị trí tuyển dụng trong tháng - Xây dựng ngân sách tuyển dụng dự kiến.
3	Đăng bài tuyển dụng	- Lên bài content, viết tin đăng tuyển dụng trên các group Facebook, chạy bài trên các kênh danang43, Career Link,... - Thiết kế poster tuyển dụng.
4	Tiếp nhận và xử lý hồ sơ ứng tuyển	- Tiếp nhận hồ sơ từ các nguồn và kênh đăng tuyển - Sau khi các ứng viên nộp hồ sơ về, nhân sự tiến hành sàng lọc hồ sơ phù hợp với tiêu chí ứng tuyển.
5	Phỏng vấn	- Gửi mail, gọi liên hệ hẹn ứng viên đến phỏng vấn - Sắp xếp lịch phỏng vấn với quản lý của các chi nhánh và phòng ban.
6	Quyết định tuyển dụng	- Xác nhận ứng viên phỏng vấn thành công với quản lý - Liên hệ ứng viên, gửi mail nhận việc đến các ứng viên. - Theo dõi mail của các ứng viên xác nhận nhận việc, làm hợp đồng thử việc cho từng chức danh thích hợp.
7	Hội nhập nhân sự mới	- Tiếp đón nhân sự đến nhận việc - Hỗ trợ ứng viên ký hợp đồng thử việc và hợp đồng chính thức.

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

2.4.2.1. Tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng

Việc xác định nhu cầu là bước khởi đầu trong quy trình tuyển dụng. Theo Trưởng bộ phận Tuyển dụng, công ty thực hiện tuyển dụng định kỳ theo tháng nhằm đảm bảo nguồn nhân lực luôn được bổ sung kịp thời, phù hợp với tình hình kinh doanh và kế hoạch phát triển của từng giai đoạn.

Vào các ngày 25 - 27 hằng tháng, bộ phận Tuyển dụng sẽ chủ động thông báo lên nhóm nội bộ của các chi nhánh và các phòng ban để đăng ký nhu cầu tuyển dụng. Căn cứ theo tình hình nhân sự hiện tại, khối lượng công việc cũng như kế hoạch mở rộng nhu cầu kinh doanh của công ty, từ đó đề xuất số lượng, vị trí và yêu cầu tuyển dụng tương ứng. Sau khi tiếp nhận thông tin, bộ phận Tuyển dụng tổng hợp, kiểm tra và nhập vào form “ Kế hoạch tuyển dụng” nhằm xác định nhu cầu thực tế để tránh tình trạng tuyển dư hoặc thiếu nhân sự.



Hình ảnh 2.5: Đăng ký nhu cầu tuyển dụng của các chi nhánh/ phòng ban tại Công ty Cổ phần Haviland House

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

Trong quý I/2026, công ty mở rộng quy mô hoạt động, nhu cầu tuyển dụng không chỉ gia tăng về mặt số lượng mà còn thay đổi về chất lượng, yêu cầu đối với các ứng viên ngày càng cao hơn. Vì vậy, công ty cần phải xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực một cách chính xác và kịp thời.

2.4.2.2. Lập kế hoạch tuyển dụng

Công tác lập kế hoạch tuyển dụng được thực hiện dựa trên nhu cầu tuyển dụng thực tế, kết hợp với định hướng phát triển chung. Đối với công ty Cổ phần Haviland House, sau khi tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng từ các chi nhánh và phòng ban, bộ phận Tuyển dụng tiến hành xây dựng bảng kế hoạch tuyển dụng bao gồm bản mô tả công việc, lựa chọn kênh tuyển dụng, ngân sách tuyển dụng cho từng vị trí cần tuyển.

Bảng 2.10: Kế hoạch tuyển dụng nhân lực của Công ty Cổ phần Haviland House trong Quý I/2026

TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TRONG QUÝ I/2026			
Tháng	1	2	3
Vị trí tuyển dụng	Số lượng tuyển	Số lượng tuyển	Số lượng tuyển
Chuyên viên kinh doanh	17	14	21
Kỹ thuật bảo trì	3	2	1
CTV/TTS Kinh doanh	38	35	51
Nhân viên Kế toán	3	1	1
Nhân viên Lễ tân	2	3	6
Nhân viên buồng phòng	1	7	11
Tổng	64	62	91

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

Qua bảng số liệu có thể thấy, nhu cầu tuyển dụng của công ty trong giai đoạn Quý I/2026 có xu hướng tăng, cho thấy công ty ngày càng mở rộng quy mô và chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

Về tổng thể nhu cầu tuyển dụng, số lượng nhu cầu cần tuyển có xu hướng giảm từ 64 người xuống 62 người trong tháng 2, nhưng số lượng giảm không đáng kể. Đến tháng 3, nhu cầu tuyển dụng tăng lên đến 91 người. Có thể thấy rằng, công ty đang trong giai đoạn tăng trưởng nhanh, triển khai nhiều dự án mới trong cùng thời điểm.

Về vị trí Chuyên viên kinh doanh và CTV/TTS Kinh doanh có xu hướng tăng vượt trội hơn các vị trí khác trong công ty. Đối với vị trí Chuyên viên kinh doanh, nhu cầu về số lượng người cần tuyển trong tháng 1 là 17 người, tăng lên 21 người trong tháng 3 và giảm nhẹ trong tháng 2 với 14 người. Trong khi đó, vị trí CTV/TTS Kinh doanh có mức tăng mạnh nhất, tăng 38 người từ tháng 1 đến tháng 3, đạt đỉnh điểm ở tháng 3 với tổng nhu cầu nhân lực cần tuyển lên đến 51 người. Điều này cho thấy công ty tập trung tận dụng đội ngũ nhân lực trẻ, linh hoạt, dễ mở rộng lực lượng bán hàng và tìm kiếm khách hàng.

Đối với các vị trí nhân viên Kế toán, số lượng về nhu cầu tuyển nhân lực biến động không đáng kể, cho thấy nhân lực ở vị trí này đang được duy trì, ít luân chuyển nhân sự. Ngược lại, vị trí Lễ tân, tình hình nhân lực có xu hướng tăng rõ rệt qua các tháng, tăng từ 2 người lên đến 6 người, vì đây là vị trí làm theo ca, áp lực trực tiếp từ khách hàng và yêu cầu về thái độ phục vụ cao. Do đó, công ty cần phải bổ sung thêm mới để bù đắp vào các nhân sự nghỉ việc và không gắn bó lâu dài với công ty.

➤ Bản mô tả công việc

Bản mô tả công việc có vai trò làm nền tảng cho tiêu chí tuyển chọn ứng viên phù hợp với từng vị trí, việc xây dựng bản mô tả chi tiết giúp cho công tác tuyển dụng dễ dàng trong khâu sàng lọc hồ sơ, hỗ trợ cho ứng viên tìm hiểu về công việc, từ đó nâng cao chất lượng ứng viên đầu vào. Bản mô tả công việc công ty Haviland House xây dựng dưới bảng sau:

Bảng 2.11: Bản mô tả công việc cho các vị trí tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Haviland House

BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC		
Vị trí tuyển dụng	Mô tả công việc	Yêu cầu công việc
Chuyên viên kinh doanh	- Tìm kiếm các tòa nhà căn hộ/ chung cư để ký hợp tác vận hành/ hợp tác kinh doanh	- Nam/ nữ từ 22- 27 tuổi - Tốt nghiệp Trung cấp trở lên các chuyên ngành - Không yêu cầu kinh

	- Hướng dẫn hỗ trợ khách hàng xem, ký hợp đồng căn hộ, phòng trọ trong hệ thống - Lập danh sách dữ liệu khách hàng tiềm năng, chăm sóc khách hàng trước, trong và sau khi ký hợp đồng.	- nghiệm - Đam mê công việc, siêng năng, chăm chỉ.
Kỹ thuật bảo trì	- Kiểm tra định kỳ hệ thống điện, nước các tòa nhà chung cư, tòa nhà thuộc quản lý của công ty. - Xử lý kịp thời các vấn đề về kỹ thuật điện, nước, khi có vấn đề phát sinh - Phối hợp và hỗ trợ chuyên viên vận hành, chuyên viên khách hàng để giải quyết công việc - Báo cáo định kỳ kỹ thuật, lập đề xuất khi cần mua sắm trang thiết bị phục vụ công việc.	- Nam, từ 20 - 32 tuổi - Tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên. - Sức khỏe tốt - Ưu tiên các ứng viên có kiến thức về kỹ thuật điện, nước,... - Có khả năng làm việc độc lập và làm việc nhóm - Làm việc theo ca
CTV/TTS Kinh doanh	- Tìm kiếm khách hàng, đàm phán, thuyết phục khách hàng trong công tác bán sản phẩm thuộc khối housing ban hành - Hướng dẫn hỗ trợ khách hàng xem, ký hợp đồng căn hộ, phòng trọ trong hệ	- Nam/ nữ là sinh viên đang học tập, sinh sống tại các trường Cao đẳng, Đại học - Không yêu cầu kinh nghiệm - Đam mê công việc, siêng năng, chăm chỉ

	thông - Chia sẻ các bài viết từ Fanpage chính thức.	
Nhân viên Kế toán	- Quản lý sổ sách, chứng từ liên quan đến thu, chi. - Theo dõi sổ phụ ngân hàng - Lập báo cáo doanh thu và lợi nhuận của từng dự án - Thống kê và tổng hợp số liệu	- Tốt nghiệp Cao đẳng, Đại học, các chuyên ngành Kế toán, Kiểm toán, Tài chính - Ưu tiên: biết làm bảng cân đối, biết xuất hóa đơn - Sử dụng thành thạo tin học văn phòng
Nhân viên Lễ tân	- Thực hiện quy trình check - in/ Check - out - Tư vấn, hỗ trợ đặt phòng, tìm kiếm khách hàng đặt phòng - Chăm sóc, đảm bảo quyền lợi cho khách hàng - Trả lời các cuộc điện thoại liên quan đến các dịch vụ khách sạn cũng như khách hàng.	- Giao tiếp tốt, thái độ chuyên nghiệp - Tiếng anh giao tiếp cơ bản - Nắm rõ các nghiệp vụ Lễ tân cơ bản - Xử lý vấn đề nhanh, nhạy
Nhân viên buồng phòng	- Dọn dẹp, vệ sinh phòng khách sạn - Thay ga, khăn, bổ sung vật dụng phòng - Đảm bảo phòng sạch sẽ, gọn gàng theo tiêu chuẩn. - Kiểm tra trang thiết bị, báo hư hỏng kịp thời. - Thực hiện công việc theo phân công của Quản lý.	- Ưu tiên nữ từ 18 - 45 tuổi - Chăm chỉ, thật thà, có trách nhiệm - Không yêu cầu kinh nghiệm. - Làm được Lễ, Tết

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

Bản mô tả công việc các vị trí tuyển dụng của công ty nhìn chung đã thể hiện được các nội dung cơ bản như tên, nhiệm vụ chính và yêu cầu công việc. Điều này hỗ trợ tốt cho quá trình tuyển dụng, giúp cho các ứng viên ứng tuyển có thể hiểu rõ về vị trí cần đảm nhiệm.

➤ Hình thức tuyển dụng

Hiện nay, công ty sử dụng các hình thức tuyển dụng thông qua các kênh và nguồn tuyển dụng khác nhau như website tuyển dụng, nguồn giới thiệu từ nội bộ, mạng xã hội,... Hình thức này giúp công ty mở rộng phạm vi tìm kiếm ứng viên, gia tăng số lượng hồ sơ ứng tuyển và tạo điều kiện lựa chọn được những ứng viên có trình độ, kỹ năng phù hợp với yêu cầu công việc.

Đối với tuyển dụng qua website việc làm: công ty sử dụng các website trực tuyến như TopCv, Vieclamdanang, Career Link để tiếp cận nguồn ứng viên trên thị trường lao động. Thông qua đây, công ty tiếp cận được các ứng viên đa dạng về trình độ và hu vực làm việc.

Bên cạnh website việc làm, công ty sử dụng mạng xã hội để đăng tin tuyển dụng như Facebook, LinkedIn. Trong đó Fanpage tuyển dụng và các hội nhóm trên Facebook là sử dụng phổ biến nhằm tiếp cận đến các nhóm ứng viên trẻ, đặc biệt là sinh viên và người lao động ít có kinh nghiệm

Bên cạnh đó, đối với các vị trí thực tập sinh, cộng tác viên, công ty còn triển khai tuyển dụng thông qua việc liên kết với các trường Cao đẳng, Đại học trên địa bàn. Công ty thường xuyên tiếp nhận sinh viên thực tập, hỗ trợ sinh viên trải nghiệm môi trường và tạo cơ hội thăng tiến cho các bạn sinh viên làm việc tại công ty.

➤ Kế hoạch ngân sách tuyển dụng

Kế hoạch ngân sách tuyển dụng không chỉ thể hiện sự chủ động của công ty trong công tác tuyển dụng nhân sự mà còn phản ánh khả năng phân bổ và sử dụng nguồn nhân lực một cách hợp lý. Căn cứ theo nhu cầu tuyển dụng trong Quý I/2026, công ty đã xây dựng kế hoạch ngân sách tuyển dụng theo từng vị trí cụ thể. Dưới đây là bảng kế hoạch ngân sách của công ty:

Bảng 2.12: Bảng kế hoạch ngân sách tuyển dụng của Công ty Cổ phần Haviland House trong Quý I/2026

Đơn vị: VND

KẾ HOẠCH NGÂN SÁCH TUYỂN DỤNG TRONG QUÝ I/2026					
Vị trí	Số lượng tuyển	Ngân sách dự kiến			
		Chi phí tuyển dụng/người	Chi phí đăng tuyển	Chi phí tiếp nhận nhân viên mới/người	Tổng chi phí
Chuyên viên kinh doanh	52	75.000	8.630.000	189.000	67.074.000
Kỹ thuật bảo trì	6	75.000	700.000	133.000	5.844.000
CTV/TTS Kinh doanh	124	75.000	500.000	0	29.400.000
Nhân viên Kế toán	5	75.000	1.672.000	189.000	8.976.000
Nhân viên Lễ tân	11	75.000	1.672.000	133.000	11.880.000
Nhân viên buồng phòng	19	50.000	0	133.000	10.431.000
Tổng	217	425.000	13.174.000	322.000	133.605.000

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

Thông qua bảng kế hoạch ngân sách tuyển dụng Quý I/2026, công ty có sự chủ động trong việc xây dựng và phân bổ ngân sách tuyển dụng cho từng vị trí nhằm đáp ứng nhu cầu nhân sự phục vụ hoạt động kinh doanh và vận hành công ty. Bảng ngân sách cho thấy rằng công ty có nhu cầu tuyển dụng trong Quý I/2026 khá lớn với tổng ngân sách tuyển dụng là 133.605.000 VND tương đương với 217 người.

Đối với vị trí CTV/TTS Kinh doanh và Chuyên viên kinh doanh có số lượng tuyển cao trong các vị trí công ty tuyển dụng. Tổng chi phí tuyển dụng là 29.400.000 VND với chi phí đăng tuyển là 500.000 VND/ tháng. Bên cạnh đó, Chuyên viên kinh doanh có chi phí cao nhất là 45.684.000 VND. Cho thấy, công ty đang tập trung mở rộng đội ngũ nhân sự kinh doanh nhằm hỗ trợ cho hoạt động tìm khách hàng và phát triển thị trường.

Đối với vị trí nhân viên Buồng phòng, Kế toán, Lễ tân, Kỹ thuật bảo trì, số lượng tuyển không nhiều nhưng vẫn phát sinh chi phí đăng tuyển và tiếp nhận nhân sự tương đối ổn định. Nhìn chung, kế hoạch ngân sách tuyển dụng trong Quý I/2026 được phân bổ cho từng vị trí, phù hợp với nhu cầu tuyển dụng thực tế. Việc phân bổ chi phí

cụ thể giúp công ty chi động hơn trong công tác tuyển dụng, kiểm soát ngân sách hiệu quả và đảm bảo đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân sự trong quá trình mở rộng hoạt động kinh doanh.

2.4.2.3. Thông báo tuyển dụng

Sau khi xác định được nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng, công ty tiến hành đăng thông tin tuyển dụng trên các nền tảng, website. Đây là bước quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và số lượng hồ sơ. Để thu hút nhiều ứng viên và đáp ứng đầy đủ nhu cầu tuyển dụng của từng vị trí, công ty đã sử dụng nhiều nguồn và kênh tuyển dụng khác nhau để đăng tuyển. Mỗi nguồn và kênh tuyển dụng đều có ưu và nhược điểm riêng, ảnh hưởng đến hiệu quả tuyển dụng cũng như chất lượng ứng viên. Bảng dưới đây thể hiện những ưu điểm và nhược điểm của các nguồn và kênh tuyển dụng của công ty.

Bảng 2.13: Bảng ưu điểm và nhược điểm của các nguồn và kênh tuyển dụng hiện có tại Công ty Cổ phần Haviand House

	Ưu điểm	Nhược điểm
Facebook	- Tiếp cận được số lượng ứng viên trong thời gian ngắn - Không tốn chi phí tuyển dụng - Tuyển được nhiều vị trí khác nhau như CTV/TTS Kinh doanh, Lễ tân,.. - Dễ tương tác và trao đổi nhanh chóng với ứng viên.	- Chất lượng hồ sơ không tốt - Mất nhiều thời gian sànlọc - Đăng nhiều vị trí, gây ra hiện tượng bài đăng không xuất hiện lên các trang, dẫn đến các ứng viên không thấy được bài đăng của công ty.
Website tuyển dụng (Top CV, Joboko, Career Link,..)	- Tiếp cận được các ứng viên tiềm năng - Dễ dàng lọc hồ sơ theo các tiêu chí - Giảm thiểu thời gian sànlọc hồ sơ.	- Chi phí tuyển dụng cao - Cạnh tranh với nhiều doanh nghiệp khác - Thời gian tiếp cận và nhận hồ sơ chậm
Giới thiệu từ nguồn nội bộ	- Tiết kiệm được chi phí và thời gian tuyển dụng đối với các vị trí tuyển gấp	- Có thể phát sinh tình trạng thiên vị giữa các ứng viên. - Thiếu sự đa dạng trong nguồn nhân lực

		- Phụ thuộc và quan hệ cá nhân
Từ các trường Cao đẳng, Đại học	- Tiếp cận được nguồn ứng viên trẻ, tiềm năng - Phù hợp cho các vị trí cần tuyển sinh viên - Chi phí thấp, có thể tuyển số lượng lớn	- Thiếu kinh nghiệm thực tế - Cần thời gian đào tạo lại - Tỷ lệ nghỉ việc cao - Khả năng chịu đựng áp lực không cao

Qua bảng 2.13 có thể thấy, các kênh tuyển dụng mà công ty sử dụng đều có những ưu điểm và nhược điểm riêng. Facebook là kênh tuyển dụng chủ yếu của công ty vì có thể tiếp cận được ứng viên nhanh chóng, chi phí thấp, tuy nhiên chất lượng từ kênh này không cao. Ngoài ra, website tuyển dụng có thể tiếp cận được các ứng viên tiềm năng hơn, tiết kiệm được thời gian sà lọc hồ sơ, nhưng chi phí tuyển dụng lại rất cao. Như vậy, công ty cần phải phối hợp các kênh và nguồn tuyển dụng này một cách hợp lý, để có thể đáp ứng được nhu cầu nhân sự đang cần được bổ sung tại công ty.

Đối với công ty, các nhân sự tại bộ phận Tuyển dụng sẽ là người trực tiếp đăng tin tuyển dụng trên các nền tảng mạng xã hội như Facebook, Fanpage của công ty, các hội nhóm tuyển dụng tại Đà Nẵng, website tuyển dụng và trang cá nhân của các nhân sự trong bộ phận tuyển dụng của công ty. Ngoài ra, đối với các vị trí cần tuyển số lượng lớn, bộ phận Marketing sẽ hỗ trợ, thiết kế hình ảnh, bài đăng trên các Fanpage nhằm tăng thêm khả năng tiếp cận đến ứng viên.

Tần suất đăng tuyển được thực hiện thường xuyên, các bài đăng thường được cập nhật và đăng lại nhiều lần trong tuần nhằm duy trì khả năng tiếp cận ứng viên. Đối với Fanpage tuyển dụng chính thức của công ty, các bài đăng được đăng tải 2 - 3 lần/ tuần, đặc biệt là các vị trí như Chuyên viên kinh doanh, CTV/TTS Kinh doanh. Bên cạnh đó, các bài đăng sẽ được đăng tuyển trên các hội nhóm tuyển dụng tại Đà Nẵng với tần suất đăng thường xuyên.

Ngoài các trang mạng xã hội, công ty còn sử dụng các website tuyển dụng để mở rộng phạm vi tiếp cận đến các ứng viên. Các tin tuyển dụng trên đây được duy trì trong suốt thời gian tuyển dụng, mỗi tháng công ty sẽ đăng bài tuyển dụng trên các website như Career Link, Top CV,..., thời gian thực hiện gia hạn sau khoảng 15 - 30 ngày nếu chưa tuyển đủ số lượng nhân sự theo như kế hoạch đề ra. Đối với các nguồn ứng viên từ các trường Cao đẳng, Đại học, công ty sẽ thường xuyên phối hợp với các trường trên địa bàn thành phố để triển khai các đợt tuyển dụng thực tập sinh, cộng tác viên.

Việc duy trì hoạt động đăng tuyển thường xuyên trên nhiều kênh khác nhau giúp công ty gia tăng khả năng tiếp cận được nhiều nguồn ứng viên tiềm năng, đồng thời đóng góp kịp thời nhu cầu nhân sự trong quá trình mở rộng hoạt động kinh doanh.

Dựa trên các thông tin đã xác định, nhân sự tiến hành viết bài đăng tuyển dụng, nội dung bài đăng thường bao gồm các ý sau:

- Tiêu đề thu hút ứng viên
- Mô tả công việc cụ thể
- Yêu cầu và quyền lợi công việc
- Mức lương
- Địa điểm và thời gian làm việc
- Cách thức ứng tuyển
- Thiết kế poster tuyển dụng

Dưới đây là một số bài đăng của công ty

The screenshot shows a job posting on the website danang43.vn. The job title is "Lễ tân Khách sạn (Host)". The posting details include a deadline of 30/04/2026, a salary range of 7-10 million VND, and the location is Hải Châu. The employer is Công ty Cổ Phần Haviland House. The job description lists responsibilities such as welcoming guests, assisting with check-in/check-out, and handling guest inquiries. The requirements section specifies fluency in English, a friendly attitude, and no prior experience is necessary. The benefits section mentions a salary of 8,000,000 - 10,000,000 VND, a friendly work environment, and flexible working hours. The application process is outlined in the "CÁCH ỨNG TUYỂN" section, providing an email address and a phone number.

Lễ tân Khách sạn (Host)

Hạn nộp: 30/04/2026 | Mức lương: 7-10 triệu | Địa điểm làm việc: Hải Châu

Công ty Cổ Phần Haviland House tuyển **Lễ tân Khách sạn**

Địa điểm: Các khách sạn thuộc hệ thống Haviland House
Thời gian làm việc: Xoay ca theo lịch sắp xếp

Mô tả công việc

- Chào đón khách, hỗ trợ check-in / check-out
- Hỗ trợ khách trong suốt thời gian lưu trú
- Tư vấn thông tin du lịch, hỗ trợ đặt tour/xe khi cần
- Trả lời điện thoại, tin nhắn, xử lý booking
- Làm việc với phần mềm lễ tân (được đào tạo nếu chưa có kinh nghiệm)

Yêu cầu

- Giao tiếp tiếng Anh cơ bản (ưu tiên giao tiếp tốt)
- Gương mặt thân thiện, thái độ lịch sự
- Có kinh nghiệm là lợi thế, chưa có sẽ được đào tạo
- Ưu tiên ứng viên ở gần khu vực hoặc thuận tiện đi chuyển

Quyền lợi

- Thu nhập: 8.000.000 – 10.000.000đ
- Môi trường làm việc thân thiện
- Phù hợp sinh viên, người muốn làm thêm hoặc muốn tìm công việc ổn định

CÁCH ỨNG TUYỂN

- Gửi CV: hr.havilandhouse@gmail.com
- Liên hệ/Zalo: 0365 657 926 hoặc 0935 016 001

HAVILAND

CÔNG TY CỔ PHẦN HAVILAND HOUSE

Địa chỉ: 193 Nguyễn Văn Linh – Hội sở, Hải Châu, Đà Nẵng
Quy mô công ty: 80-100 nhân viên

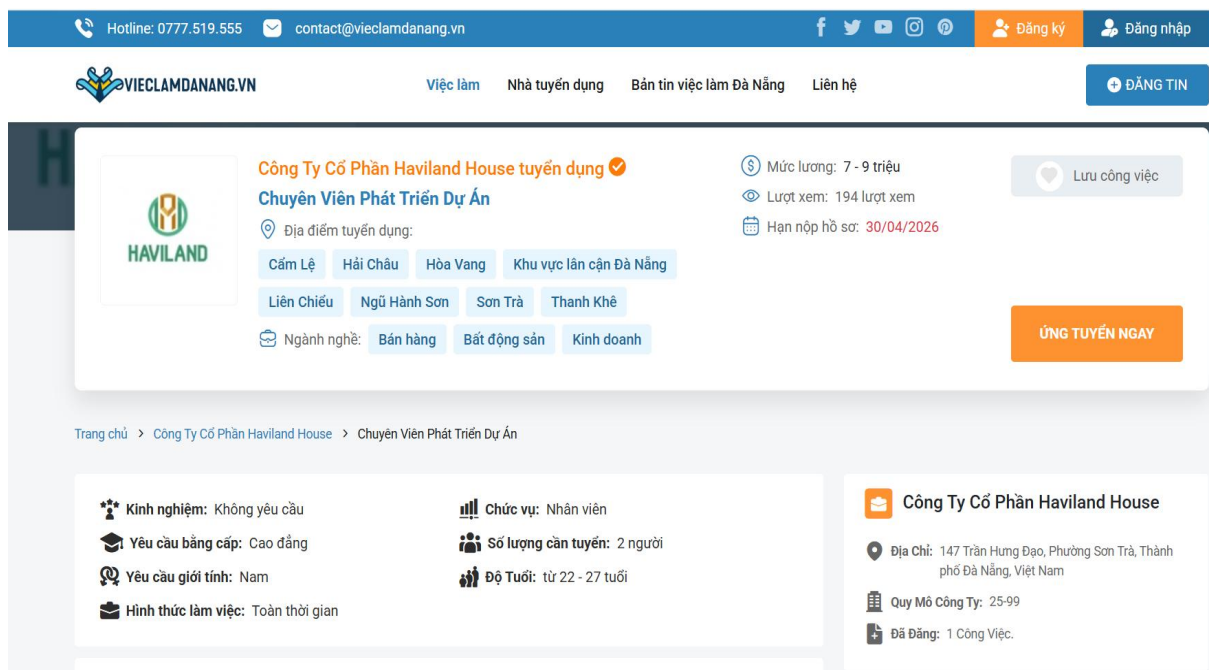
Open in Maps

Map data ©2026 Terms Report a map error

VIỆC LÀM THEO ĐỊA ĐIỂM

Hình ảnh 2.6: Bài đăng tuyển vị trí Lễ tân khách sạn của công ty cổ phần Haviland trên website: danang43.vn

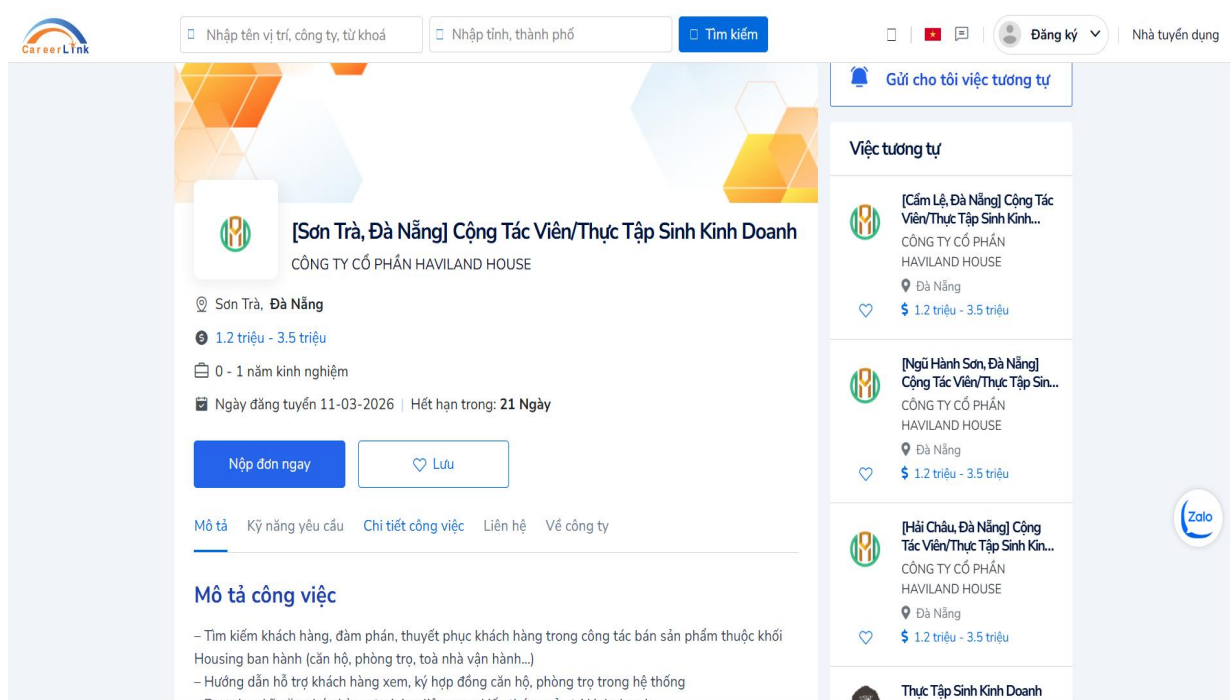
(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)



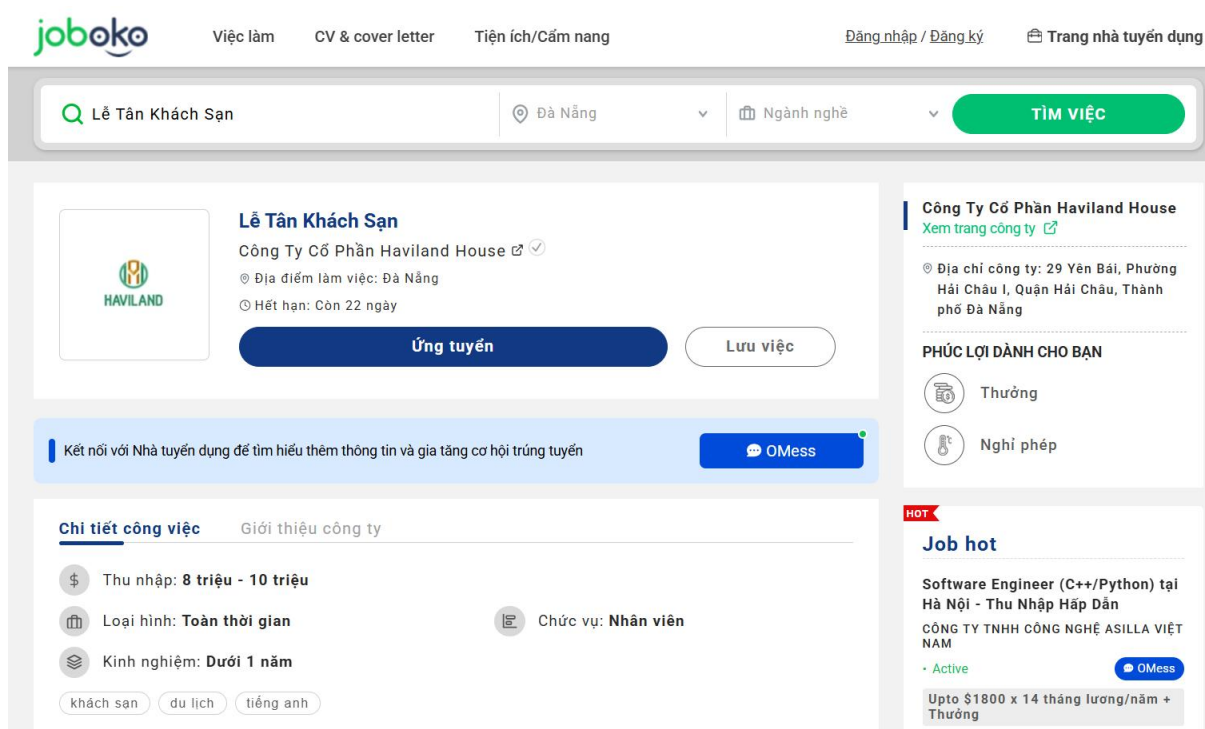
Hình ảnh 2.7: Bài đăng tuyển vị trí Chuyên viên phát triển dự án của Công ty Cổ phần Haviland House trên website: Vieclamdanang.vn



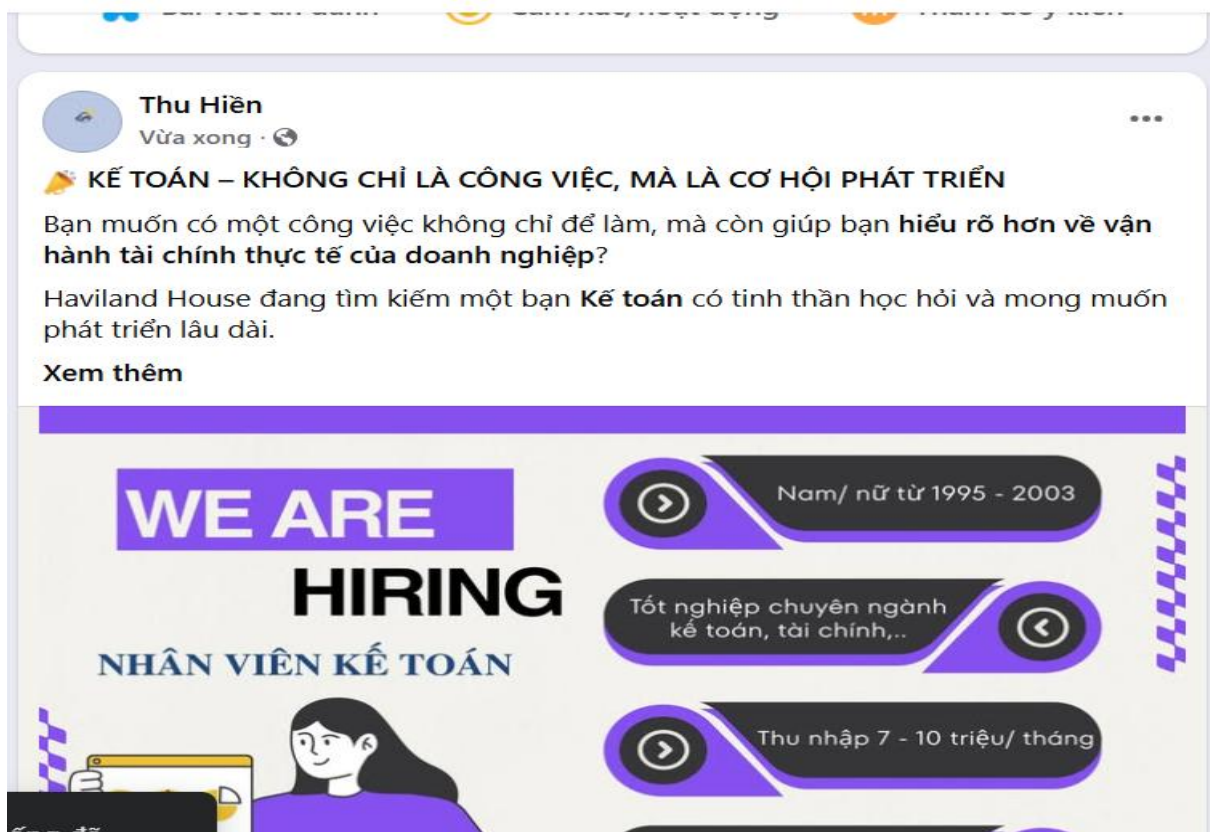
Hình ảnh 2.8: Bài đăng tuyển vị trí Kế toán của Công ty Cổ phần Haviland House trên Facebook : HR Haviland



Hình ảnh 2.9: Bài đăng tuyển vị trí CTV/TTS Kinh doanh của Công ty Cổ phần Haviland House trên Career Link



Hình ảnh 2.10 : Bài đăng tuyển vị trí Lễ tân Khách sạn của Công ty Cổ phần Haviland House trên Joboko



Hình ảnh 2.11: Bài đăng tuyển vị trí Kế toán của Công ty Cổ phần Haviland House trên trang Facebook: Việc làm Kế toán

Có thể thấy rằng, bước thông báo tuyển dụng của công ty đã triển khai khá đầy đủ, chủ yếu đăng bài lên các trang web tuyển dụng, mạng xã hội. Việc tận dụng các nguồn và kênh đăng tuyển giúp công ty tiếp cận được nhiều nguồn ứng viên tham gia ứng tuyển.

2.4.2.4. Tiếp nhận và xử lý hồ sơ ứng tuyển

Sau khi đăng tuyển các vị trí tuyển dụng, công ty tiến hành thu nhận hồ sơ của các ứng viên từ các kênh và nguồn tuyển dụng mà công ty đã đăng tuyển.

➤ Các hình thức thu nhận hồ sơ

- Thu nhận hồ sơ thông qua mail: Các ứng viên nộp hồ sơ ứng tuyển về địa chỉ mail của bộ phận tuyển dụng hoặc mail của các cá nhân nhân viên. Đây là kênh tiếp nhận hồ sơ chính, giúp bộ phận tuyển dụng dễ dàng tổng hợp hồ sơ.

- Thu nhận hồ sơ thông qua mạng xã hội: Ứng viên gửi thông tin ứng tuyển trực tiếp thông qua các nền tảng như Facebook, Zalo. Hình thức này phù hợp với những vị trí CTV/TTS Kinh doanh, Lễ tân, giúp gia tăng khả năng tiếp cận đến các nguồn ứng viên

➤ Tiêu chí sàng lọc hồ sơ

Bước sàng lọc hồ sơ vô cùng quan trọng trong quy trình tuyển dụng, việc sàng lọc giúp công ty chọn ra được hồ sơ phù hợp với vị trí mà công ty cần tuyển dựa trên bản mô tả công việc và yêu cầu tuyển dụng cho từng vị trí. Các tiêu chí sàng lọc bao gồm:

- Độ tuổi và giới tính: Đối với một vài vị trí công ty cần có độ tuổi và giới tính nhất định để đảm bảo cho công việc diễn ra thuận lợi. Đặc biệt là vị trí tuyển dụng Buồng phòng và Bảo vệ.

- Trình độ học vấn và chuyên môn: Ưu tiên các ứng viên có chuyên ngành đào tạo phù hợp với từng vị trí ứng tuyển. Đây là tiêu chí cơ bản đánh giá nền tảng kiến thức của ứng viên đối với công việc.

- Kinh nghiệm làm việc: Đối với các vị trí cần yêu cầu kinh nghiệm làm việc tối thiểu 03 - 06 tháng, đặc biệt là vị trí Kế toán, để có thể đảm bảo rằng ứng viên đó đã từng làm việc và am hiểu về vị trí công việc đó.

- Các kỹ năng cần thiết: Các ứng viên cần có kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tin học văn phòng, kỹ năng xử lý tình huống và một số kỹ năng đặc thù theo từng vị trí.

- Hình thức của hồ sơ: Hồ sơ ứng tuyển cần phải rõ ràng, đầy đủ thông tin, từ đó, nhà tuyển dụng đánh giá cao hơn, thể hiện sự nghiêm túc và đầu tư đối với vị trí của ứng viên muốn ứng tuyển. Dưới đây là bảng số liệu hồ sơ thu nhận và sàng lọc của công ty trong Quý I/2026.

Bảng 2.14 : Bảng số lượng hồ sơ thu nhận và sàng lọc của Công ty Cổ phần

Haviland House trong Quý I/2026

HỒ SƠ THU NHẬN VÀ SÀNG LỌC									
Vị trí tuyển dụng	Số lượng hồ sơ nhận			Hồ sơ đạt yêu cầu			Hồ sơ không đạt yêu cầu		
	T1	T2	T3	T1	T2	T3	T1	T2	T3
Chuyên viên kinh doanh	20	13	26	17	12	24	3	1	2
Kỹ thuật bảo trì	11	15	14	5	12	11	6	3	3
CTV/TTS Kinh doanh	130	23	46	122	20	44	8	3	2
Nhân viên Kế toán	47	22	55	22	16	32	25	6	23
Nhân viên Lễ tân	20	29	47	18	25	35	2	4	12
Nhân viên buồng phòng	25	55	80	22	47	65	3	8	15
Tổng	253	157	268	206	132	211	47	25	57

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

Từ bảng 2.5 có thể thấy rằng, số lượng hồ sơ nhận được tăng dần trong 3 tháng của quý I/2026. Tháng 1, số lượng hồ sơ từ 253 giảm xuống 157 hồ sơ trong tháng 2 và tăng mạnh lên 111 hồ sơ trong tháng 3, tương đương với 268 hồ sơ. Điều này cho thấy công tác tuyển dụng của công ty ngày càng được mở rộng, các kênh tuyển dụng đã thu hút, tiếp cận được nhiều ứng viên hơn.

Kết quả sàng lọc hồ sơ, số lượng hồ sơ đạt yêu cầu cũng tăng lên đáng kể, từ 206 hồ sơ tháng 1 tăng lên 211 hồ sơ trong tháng 3. Số lượng hồ sơ đạt yêu cầu chiếm tỷ cao, công ty đã từng bước kiểm soát được số lượng và chất lượng hồ sơ phù hợp với nhu cầu tuyển, công ty cần phát huy và cải thiện thêm để có thể đảm bảo về mặt số lượng và chất lượng ứng viên trong giai đoạn tuyển dụng tiếp theo.

Về vị trí CTV/TTS Kinh doanh, đây là vị trí thu hút nhiều số lượng hồ sơ nhất trong các vị trí mà công ty tuyển dụng, đặc biệt vào tháng 1, số lượng hồ sơ ứng tuyển lên đến 130 hồ sơ. Điều này cho thấy rằng, trong thời gian này, ứng viên chủ yếu là các bạn sinh viên đang tìm kiếm nơi thực tập để hoàn thành khóa luận, vì vậy số lượng hồ sơ thu về rất nhiều.

Bên cạnh đó, vị trí Kế toán có số lượng hồ sơ không đạt yêu cầu tương đối cao, đặc biệt ở tháng 1, số lượng hồ sơ không đạt yêu cầu 25 hồ sơ trên tổng 47 hồ sơ nhận được. Thực trạng này cho thấy vị trí này có yêu cầu chuyên môn cao, trong khi các ứng viên ứng tuyển chưa thật sự phù hợp với yêu cầu của công ty, dẫn đến tỷ lệ sàng lọc hồ sơ loại bỏ khá cao.

Từ đó cho thấy, công ty cần phải chú trọng hơn trong khâu thông báo tuyển dụng theo hướng rõ ràng, cụ thể hơn về yêu cầu công việc, lựa chọn kênh và nguồn tuyển dụng phù hợp với từng vị trí để giảm thiểu tình trạng tỷ lệ hồ sơ không đạt yêu cầu và tối ưu được hiệu quả tuyển dụng.

2.4.2.5. Phỏng vấn

➤ *Liên hệ và gửi thư hẹn phỏng vấn*

Bước phỏng vấn được diễn ra sau khi đã có được số lượng hồ sơ phù hợp. Nhân sự trong bộ phận Tuyển dụng dựa theo hồ sơ của từng vị trí, gửi thư hẹn phỏng vấn những ứng viên đã thông qua hồ sơ. Dưới đây là mẫu thư hẹn mời phỏng vấn của công ty.

THƯ HẸN PHÒNG VẤN

Gửi

Cảm ơn bạn đã dành thời gian tìm hiểu về công ty với **HAVILAND HOUSE** và gửi CV ứng tuyển vị trí Chúng tôi rất mong muốn được gặp mặt trực tiếp và trao đổi với bạn chi tiết hơn về công việc này, cũng như để hiểu rõ hơn về bạn.

Buổi phỏng vấn cho vị trí:...

Thời gian phỏng vấn: bắt đầu từ ngày.....

Địa điểm: Phòng họp tầng 3 - 193 Nguyễn Văn Linh, Hải Châu, Đà Nẵng

Hồ sơ mang theo: 02 bản photo CV

Thông tin liên hệ: 0935016001 (HR)

Hy vọng rằng bạn sẽ có mặt đúng giờ để buổi phỏng vấn được diễn ra một cách suôn sẻ. Bạn vui lòng phản hồi lại thư này và xác nhận lại thông tin phỏng vấn để chúng tôi chuẩn bị tiếp đón bạn chu đáo nhất.

Trân trọng,

Bộ phận Tuyển dụng - Haviland House!

***Hình ảnh 2.12: Thư hẹn phỏng vấn các vị trí tại công ty Cổ phần Haviland House
(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)***

Sau khi thư hẹn phỏng vấn được gửi đến các ứng viên, nhân sự trong bộ phận tuyển dụng sẽ theo dõi và kiểm tra các phản hồi của ứng viên qua mail. Đối với ứng viên xác nhận qua mail, nhân sự sẽ cập nhật thông tin và chuyển sang danh sách sắp xếp lịch phỏng vấn trên hệ thống. Trong trường hợp các ứng viên không phản hồi, nhân sự sẽ chủ động liên hệ trực tiếp đến các ứng viên qua điện thoại để xác nhận lại ứng viên có tham gia phỏng vấn hay không, nhằm đảm bảo tiến độ và hiệu quả của quy trình tuyển dụng. Dưới đây là danh sách các ứng viên xác nhận tham gia phỏng vấn trong tháng 3 của Quý I/2026 của công ty.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
STT	THỜI GIAN	ĐỢT PHÒNG VẤN	PHỤ TRÁCH	Họ và tên	SĐT	Vị trí	ĐẾN	KHÔNG ĐẾN	GỌI TRƯỚC PV
	THÁNG 03/2026								
	10h00	02/03/2026	Cơ	Ngô Lợi - 10h00	0934910014	Buồng phòng	☐	☒	
			Cơ	Thu Thảo - 10h00	0356366928	Buồng phòng	☒	☐	
			Cơ	Chị Thuần - 10h00	0941003779	Buồng phòng	☐	☒	
			Cơ	Thanh Thủy - 10h00	0866733384	Buồng phòng	☒	☐	
				chị Hạnh - 10h10	0905484617	Buồng phòng	☒	☐	
			Phúc	Cô Trâm - 10h10	0934883467	Buồng phòng	☐	☒	
	Chiều thứ 2 (02/03) - KHOA PHÒNG HỢP TẮNG 4 (C TIỀN ĐK)						☐	☐	
	Sáng thứ 3 (03/03) - KHOA PHÒNG HỢP TẮNG 4 (A. V MINH ĐK)						☐	☐	
	10h00	03/03/2026	Cơ	Huỳnh Trần Ngọc Trâm - 10h00	0935372034	Host	☐	☒	
			Phúc	Nguyễn Thị Thanh Trúc - 10h00	0777503348	Host	☒	☐	
			Cơ	Trần Thị Yến Nhi - 10h00	0398595074	Host	☒	☐	
			Cơ	Nguyễn Thị Hằng - 10h45	0788660008	Host	☒	☐	
			Phúc	Nguyễn Trần Hiếu Ngân - 10h15	0977352315	Host part	☒	☐	
			Cơ	Phạm Thị Thủy Dương - 10h15	0329247392	Host part	☒	☐	
			Cơ	Nguyễn Văn Hải Đăng - 10h30	0344861276	Host part	☒	☐	
			Cơ	Quang Hiếu - 10h30	0935534451	Buồng phòng	☒	☐	
			Phúc	Lương Thị Hà - 10h30	0911229613	Buồng phòng	☒	☐	
			Phúc	Chị Linh - 10h30	0789495134	Buồng phòng	☐	☒	

Hình ảnh 2.13 : Danh sách ứng viên tham gia phỏng vấn vào tháng 3/ 2026

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

➤ Tiến hành phỏng vấn

Trước buổi phỏng vấn, nhân sự sẽ liên hệ lại ứng viên để xác nhận một lần nữa về việc các ứng viên đến tham gia phỏng vấn. Thông qua đó, nhân sự có thể nắm thêm thông tin các ứng viên đến phỏng vấn và có thể hỗ trợ tốt hơn trong công tác chuẩn bị và đánh giá ứng viên trong buổi phỏng vấn.

Trong quá trình phỏng vấn, nhà tuyển dụng hỏi các ứng viên với các câu hỏi cơ bản như:

- Bạn hãy giới thiệu ngắn gọn về bản thân
- Bạn biết gì về công ty và vị trí mà bạn ứng tuyển?
- Bạn cho biết điểm mạnh và điểm yếu của bạn?
- Các câu hỏi tình huống được nêu ra tùy thuộc vào vị trí tuyển dụng
- Mục tiêu của bạn trong thời gian sắp tới là gì?
- Bạn có câu hỏi nào muốn hỏi không?

Câu hỏi phỏng vấn tại công ty được xây dựng theo hướng đơn giản để tạo tâm lý thoải mái cho ứng viên trả lời.

Kết thúc buổi phỏng vấn, nhà tuyển dụng sẽ tổng hợp hồ sơ của những ứng viên tham gia phỏng vấn, đồng thời đối chiếu với các tiêu chí để đánh giá ứng viên đó có phù hợp với công việc hay không. Sau đó, nhân sự tại bộ phận Tuyển dụng sẽ nhận kết quả phỏng vấn để tiến hành liên hệ thông báo cho các ứng viên biết kết quả phỏng vấn. Đối với các ứng viên đậu phỏng vấn, nhân sự sẽ thông báo liên hệ đến trao đổi và

ký hợp đồng thử việc và làm việc. Ngược lại, những ứng viên không phù hợp sẽ được lưu trữ hồ sơ để phục vụ cho các đợt tuyển tiếp theo.

Bảng 2.15 : Kết quả phỏng vấn của công ty trong Quý I/2026

KẾT QUẢ PHỎNG VẤN									
Vị trí tuyển dụng	Số ứng viên tham gia pv			Đậu phỏng vấn			Rớt phỏng vấn		
	T1	T2	T3	T1	T2	T3	T1	T2	T3
Chuyên viên kinh doanh	8	5	17	6	4	6	2	1	11
Kỹ thuật bảo trì	5	3	6	3	0	2	2	3	4
CTV/TTS Kinh doanh	86	8	26	70	7	20	16	1	8
Nhân viên Kế toán	16	0	19	3	0	8	13	0	11
Nhân viên Lễ tân	6	13	17	4	8	12	2	5	5
Nhân viên buồng phòng	11	30	31	5	11	18	6	19	13
Tổng	132	59	116	91	30	64	43	29	52

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

Bảng kết quả phỏng vấn của công ty trong Quý I/2026, có thể thấy hoạt động phỏng vấn của công ty có sự biến động rõ rệt về số lượng ứng viên tham gia phỏng vấn và kết quả của phỏng vấn.

Số lượng ứng viên tham gia phỏng vấn trong Quý I/2026 có xu hướng giảm từ tháng 1 đến tháng 3. Đỉnh điểm trong tháng 2, số lượng ứng viên đến tham gia phỏng vấn chỉ đạt 59 ứng viên, chiếm số lượng nhỏ so với tháng 1 và tháng 3. Có thể thấy rằng, thời điểm này đang trong giai đoạn trước Tết, các ứng viên vẫn chưa chấm dứt được các công việc ở công ty cũ và nguồn từ các kênh tuyển dụng chưa thật sự hiệu quả đối với công ty.

Về kết quả phỏng vấn, số lượng ứng viên đậu phỏng vấn có xu hướng giảm dần trong Quý I/2026, từ 89 ứng viên trong tháng 1 xuống 64 ứng viên trong tháng 3. Kết quả này có thể thấy tỷ lệ ứng viên đậu phỏng vấn còn thấp, công ty đang chú trọng hơn về tiêu chí tuyển dụng, ưu tiên chọn các ứng viên phù hợp hơn về năng lực và thái độ, thay vì phải tuyển số lượng lớn.

2.4.2.6. Quyết định tuyển dụng

Quá trình phỏng vấn đã chọn ra những ứng viên phù hợp cho vị trí công việc, tiếp theo, nhân sự ở bộ phận Tuyển dụng tiến hành liên hệ đến các ứng viên đậu phỏng vấn đến ký hợp đồng nhận việc. Đối với các ứng viên ứng tuyển các vị trí làm việc tại

văn phòng như Chuyên viên kinh doanh, Kỹ thuật bảo trì, Kế toán, Lễ tân,... sẽ được gửi thư mời nhận việc qua mail. Đối với vị trí lao động chân tay như Buồng phòng, sau buổi phỏng vấn nhân sự của bộ phận Tuyển dụng sẽ liên hệ trực tiếp thông qua số điện thoại để thông báo cho ứng viên biết kết quả sau phỏng vấn. Kết quả phỏng vấn sẽ có sau 02 - 03 ngày kể từ ngày phỏng vấn. Dưới đây là mẫu thư mời nhận việc của công ty.

THƯ MỜI NHẬN VIỆC

Thân gửi: Ms/Mr

Đầu tiên, chúng tôi cảm ơn bạn đã dành thời gian quan tâm và tham gia buổi phỏng vấn của công ty **HAVILAND**. Sau quá trình phỏng vấn và đánh giá, chúng tôi tin tưởng rằng những kỹ năng & kinh nghiệm của bạn sẽ đóng góp tích cực cho sự phát triển của Công ty.

Chính vì vậy, chúng tôi trân trọng mời bạn vào làm việc tại công ty với những nội dung sau đây:

1. Vị trí công việc:
2. Thuộc:
3. Thời gian nhận việc: bắt đầu từ ngày ... tháng .. năm 20....
4. Mức lương thử việc:
5. Mức lương chính thức:
6. Địa điểm nhận việc:
7. Hồ sơ bổ sung: CCCD, Bằng cấp liên quan, Bản sơ yếu lý lịch công chứng. (Các giấy tờ còn thiếu có thể bổ sung sau 01 tuần)

***Ghi chú: Mang theo laptop cá nhân để chuẩn bị tốt cho công việc**

Để xác nhận đề nghị này, bạn vui lòng **trả lời lại email** của chúng tôi trước....., ngày

..... Để thuận tiện các hồ sơ thủ tục nhận việc được nhanh chóng. điền giúp chúng tôi thông tin theo form mẫu sau:

<https://docs.google.com/forms/d/1sscaPhQvb-hUMH91-CoGDDguW0VJ9PrVgdVgOWiyrac/edit>

Chúng tôi rất mong chờ sự có mặt của bạn trong đội ngũ. Hy vọng chúng ta sẽ có cơ hội hợp tác tốt đẹp và lâu dài. Nếu bạn có bất kỳ thắc mắc nào về các nội dung offer, bao gồm mức lương - phúc lợi và các vấn đề khác, vui lòng phản hồi email này hoặc liên hệ trực tiếp với Bộ phận Tuyển dụng qua số hotline: **0935.016.001**

Xin chân thành cảm ơn!

Trân trọng,

Bộ phận Tuyển dụng - Haviland House!

Hình ảnh 2.14 : Mẫu thư mời nhận việc của Công ty Cổ phần Haviland House

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

* Đối với thư mời nhận việc qua mail của công ty bao gồm các nội dung sau:

- Lời chào và lời cảm ơn ứng viên
- Thông báo kết quả trúng tuyển
- Nhận xét ngắn về kỹ năng và kinh nghiệm của ứng viên
- Lý do được chọn
- Vị trí, bộ phận làm việc
- Thời gian, địa điểm làm việc
- Mức lương thử việc và chính thức
- Các giấy tờ cần bổ sung và một số lưu ý khi đến nhận việc

2.4.2.7. Hội nhập nhân sự mới

➤ Thử việc

Sau khi các ứng viên trúng tuyển sau buổi phỏng vấn, nhân sự sẽ tiến hành liên hệ ứng viên đến nhận việc và ký hợp đồng thử việc, tùy thuộc vào các vị trí khác nhau mà hợp đồng thử việc sẽ có thời hạn khác nhau. Sau khi kết thúc thử việc, các quản lý của các bộ phận liên quan sẽ xem xét và đánh giá quá trình thử việc của các nhân viên, từ đó các nhân viên có thể đến ký hợp đồng chính thức. Dưới đây là bảng các ứng viên nhận việc tại công ty

Bảng 2.16 : Bảng số lượng ứng viên tham gia nhận việc của công ty trong Quý I/2026

Vị trí tuyển dụng	Ứng viên nhận việc			Ứng viên không nhận việc		
	T1	T2	T3	T1	T2	T3
Chuyên viên kinh doanh	5	3	4	1	1	2
Kỹ thuật bảo trì	2	0	1	1	0	1
CTV/TTS Kinh doanh	53	7	16	17	0	2
Nhân viên Kế toán	3	0	4	0	0	4
Nhân viên Lễ tân	4	7	8	0	1	4
Nhân viên buồng phòng	4	10	14	1	1	4
Tổng	71	27	47	20	3	17

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

Từ bảng trên ta có thể thấy, nhìn chung số lượng ứng viên nhận việc tại công ty sau phỏng vấn chiếm phần lớn, tỷ lệ nhận việc cao giúp cho công ty đảm bảo được nguồn nhân lực kịp thời, hạn chế được tình trạng thiếu hụt nhân sự và giảm bớt được chi phí tuyển dụng lại nhiều lần.

Tuy nhiên, cũng còn một số ứng viên không đến tham gia nhận việc sau khi đậu phỏng vấn, nguyên nhân có thể đến từ mức lương, các chính sách phúc lợi, trong quá trình phỏng vấn chưa truyền tải được đầy đủ thông tin khiến các ứng viên có thay đổi quyết định.

* Đối với hợp đồng thử việc tại công ty

- Lương thử việc: chiếm 85% lương chính thức
- Thời gian thử việc: từ 1- 2 tháng. Tùy thuộc vào từng vị trí, thời gian thử việc sẽ khác nhau. Riêng đối với các vị trí lao động chân tay như Buồng phòng sẽ có thêm

3 ngày học việc để nhân viên làm quen và nắm bắt công việc. Sau 3 ngày học việc, quản lý sẽ tiến hành đánh giá để các ứng viên đạt yêu cầu và liên hệ đến ký hợp đồng thử việc.


HAVILAND

MẪU PHIẾU ĐÁNH GIÁ NHÂN SỰ BUỒNG PHÒNG

I. Thông tin nhân sự			
Họ và tên:			
Chức danh: Buồng phòng		Đơn vị/Cơ sở:	
Ngày nhận việc:		Thời gian thử việc:	
II. Thời gian đánh giá			
Quản lý cơ sở:			
Phó phòng:			
Ngày đánh giá:			
III. Nội dung đánh giá			
	Tiêu chí	Thang điểm	Quản lý cơ sở
I. Chuyên môn và nghiệp vụ			
1	Kỹ năng dọn phòng	0 - 20	
2	Kỹ năng vệ sinh nơi công cộng	0 - 10	
3	Tốc độ hoàn thành công việc (phòng/giờ)	0 - 15	
4	Tuân thủ quy trình vệ sinh, an toàn lao động và phòng cháy chữa cháy	0 - 15	
5	Sử dụng và bảo quản dụng cụ/huà chất	0 - 10	
II. Tác phong và đạo đức			
1	Tác phong và thái độ phục vụ khách	0 - 15	
2	Giao tiếp và làm việc nhóm	0 - 10	
3	Tuân thủ quy định của Haviland	0 - 5	
TỔNG ĐIỂM		100	
ĐIỂM TRUNG BÌNH			
IV. Nhận xét chung			
1. Ưu điểm:			
2. Nhược điểm:			
V. Kết quả tổng quan			
[] Đạt		[] Chưa đạt	[] Không đạt

Công ty Cổ phần Haviland House
 147 Trần Hưng Đạo, Sơn Trà, Đà Nẵng

Hotline: 1900.73.23.43
 Email: haviland.invest@gmail.com

Hình ảnh 2.15 : Phiếu đánh giá nhân sự Buồng phòng sau 3 ngày học việc
(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

- Các điều khoản trong hợp đồng phải tuân thủ các điều trong bộ Luật lao động đề ra, bao gồm quyền lợi và nghĩa vụ của của người lao động và người sử dụng lao động, thời gian làm việc, chức danh công việc và địa điểm làm việc. Trong thời gian thử việc, người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng thử việc nếu cảm thấy không phù hợp với vị trí đang làm, nhưng phải thông báo trước cho người sử dụng lao động trước 02 - 03 ngày theo đúng quy định đã nêu ra trong hợp đồng. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cũng có quyền chấm dứt hợp đồng đối với người lao động nếu cảm thấy người lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc đã đề ra ban đầu.

➤ **Tuyển chính thức**

Sau khi qua giai đoạn thử việc, công ty tiến hành đánh giá năng lực, thái độ làm việc và mức độ hoàn thành công việc. Các nhân viên đáp ứng được những yêu cầu đề ra, nhân sự công ty sẽ liên hệ đến ký hợp đồng lao động chính thức. Dưới đây là phiếu đánh giá các nhân viên được duyệt để ký hợp đồng chính thức.

HAVILAND

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU ĐÁNH GIÁ ĐỀ XUẤT KÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CHÍNH THỨC

I. Thông tin nhân sự
 Họ và tên:
 Vị trí/Chức danh:
 Đơn vị/Bộ phận:
 Quản lý trực tiếp/Người phụ trách đào tạo:
 Thời gian thử việc/học việc: Từ/..... đến/.....

II. Nội dung đánh giá

1. Đánh giá theo tiêu chí

STT	Tiêu chí	Đạt	Chưa đạt	Ghi chú
1	Mức độ hoàn thành công việc	☐	☐	
2	Kỹ năng chuyên môn	☐	☐	
3	Tuân thủ quy trình - quy định	☐	☐	
4	Tinh thần trách nhiệm	☐	☐	
5	Thái độ - hành vi ứng xử	☐	☐	
6	Khả năng phối hợp	☐	☐	
7	Tác phong - Kỷ luật	☐	☐	

2. Nhận xét chi tiết

3. Đề xuất của Quản lý trực tiếp
☐ Đề xuất ký hợp đồng chính thức.
☐ Không ký hợp đồng chính thức.
 Lý do (nếu không đề xuất ký hợp đồng chính thức):

III. Xác nhận của Trưởng đơn vị

Công ty Cổ phần Haviland House
147 Trần Hưng Đạo, Sơn Trà, Đà Nẵng
Hotline: 1900.23.23.43
E-mail: haviland.invest@gmail.com

HAVILAND

☐ Đồng ý ký hợp đồng chính thức.
☐ Không đồng ý ký hợp đồng chính thức.
 Lý do (nếu không đồng ý ký hợp đồng chính thức):

IV. Cam kết trách nhiệm của cấp quản lý
 Chúng tôi cam kết chịu trách nhiệm về tính chính xác của nội dung đánh giá và đề xuất ký hợp đồng lao động chính thức đối với nhân sự nêu trên.

Quản lý trực tiếp
(Ký và ghi rõ họ tên)

Trưởng đơn vị
(Ký và ghi rõ họ tên)

*** Phỏng vấn với Tổng Giám đốc**

1. Nhận xét chi tiết

2. Ý kiến của Tổng Giám đốc
☐ Đồng ý ký hợp đồng chính thức.
☐ Chưa đạt - yêu cầu đào tạo thêm.
☐ Không đồng ý ký hợp đồng chính thức.

TỔNG GIÁM ĐỐC
(Ký và ghi rõ họ tên)

Công ty Cổ phần Haviland House
147 Trần Hưng Đạo, Sơn Trà, Đà Nẵng
Hotline: 1900.23.23.43
E-mail: haviland.invest@gmail.com

Hình ảnh 2.16 : Phiếu đề xuất ký hợp đồng lao động chính thức của Công ty Cổ phần Haviland House

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

Trong quá trình ký hợp đồng, bộ phận nhân sự sẽ phổ biến cho nhân viên về các quyền lợi và nghĩa vụ cần thực hiện khi trở thành nhân viên chính thức của công ty. Đối với quyền lợi, nhân viên sẽ được phổ biến về mức lương chính thức, các phúc lợi, các chế độ khi tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật và chính sách của công ty. Việc xây dựng hợp đồng rõ ràng, minh bạch giúp đảm bảo được quyền lợi của đôi bên trong mối quan hệ lao động.

2.5. Ngân sách tuyển dụng

Chi phí tuyển dụng không chỉ phản ánh hiệu quả và tính chủ động của hoạt động tuyển dụng nhân sự của công ty mà còn thể hiện định hướng và phát triển nguồn lực trong từng giai đoạn. Đối với Công ty Cổ phần Haviland House, dựa theo nhu cầu tuyển dụng qua các tháng trong Quý I/2026, công ty đã tiến hành tổng hợp và đánh giá

chi phí tuyển dụng cho từng vị trí so với kế hoạch ngân sách ban đầu nhằm tối ưu chi phí hãy cho biết í, đồng thời đảm bảo ứng kịp thời yêu cầu vận hành của công ty.

Bảng 2.17 : Bảng ngân sách tuyển dụng của Công ty Cổ phần Haviland House trong Quý I/2026

Đơn vị: VND

CHI PHÍ TUYỂN DỤNG TRONG QUÝ I/2026					
Vị trí	Số lượng tuyển	Chi phí			
		Chi phí tuyển dụng/người	Chi phí đăng tuyển	Chi phí tiếp nhận nhân viên mới/người	Tổng chi phí
Chuyên viên kinh doanh	12	75.000	6.991.000	189.000	30.477.000
Kỹ thuật bảo trì	3	75.000	700.000	133.000	3.972.000
CTV/TTS Kinh doanh	76	75.000	0	0	17.100.000
Nhân viên Kế toán	4	75.000	1.672.000	189.000	8.184.000
Nhân viên Lễ tân	18	75.000	1.672.000	133.000	16.248.000
Nhân viên buồng phòng	25	75.000	0	133.000	15.600.000
Tổng	138	450.000	11.035.000	777.000	91.581.000

(Nguồn Bộ phận Tuyển Dụng)

Nhìn chung, chi phí tuyển dụng thực tế trong Quý I/2026 của Công ty Cổ phần Haviland House thấp hơn so với ngân sách dự kiến ban đầu. Theo kế hoạch, tổng ngân sách dự kiến là 129.885.000 VND cho 217 vị trí cần tuyển, tuy nhiên ngân sách thực tế chỉ ở mức 91.581.000 VND với 138 nhân sự tuyển dụng thành công.

Vị trí CTV/TTS Kinh doanh có mức chênh lệch khá lớn giữa dự kiến và thực tế. Công ty dự kiến tuyển 124 người nhưng thực tế chỉ tuyển được 76 người, đồng thời chi phí đăng tuyển và tiếp nhận gần như không phát sinh. Điều này cho thấy doanh nghiệp tận dụng được nguồn sinh viên thực tập và cộng tác viên thông qua các kênh miễn phí, giúp giảm đáng kể chi phí tuyển dụng.

Bên cạnh đó, các vị trí Kế toán, Lễ tân, Buồng phòng có chi phí tuyển dụng tương đối ổn định và không có chênh lệch quá lớn so với dự kiến. Cho thấy công ty đã tận dụng tối ưu được nguồn ngân sách đối với các vị trí vận hành chuyên môn.

2.6. Đánh giá chung về công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Haviland House

2.6.1. Ưu điểm

Công tác tuyển dụng tại công ty Cổ phần Haviland House nhìn chung được triển khai hiệu quả và phù hợp với tình hình thực tế tại công ty. Quy trình tuyển dụng được xây dựng khá rõ ràng, đầy đủ các bước từ bước xác định nhu cầu đến bước hội nhập nhân sự mới. Điều này giúp quá trình tuyển dụng diễn ra có hệ thống và dễ kiểm soát.

Về kênh và nguồn tuyển dụng, công ty đã tận dụng tối ưu và đa dạng các kênh và nguồn tuyển dụng, giúp cho công ty tìm kiếm và thu hút được số lượng ứng viên tiềm năng, đảm bảo được số lượng và chất lượng ứng viên tham gia vào quá trình phỏng vấn qua các năm, phản ánh tốt hiệu quả trong việc tiếp cận thị trường.

Về việc tổ chức phỏng vấn, công ty lựa chọn phương pháp phỏng vấn trực tiếp, hội đồng phỏng vấn bao gồm những người có thẩm quyền và dày dặn kinh nghiệm như Giám đốc, Trưởng phòng, Trưởng bộ phận. Vì vậy, các nhà tuyển dụng có thể đánh giá chính xác và đảm bảo được nguồn nhân lực cho công ty.

Hội nhập nhân viên mới ngay khi tham gia vào quá trình thử việc, giúp các nhân viên mới thích nghi, gắn kết sự tương tác với nhân viên cũ tại công ty, tạo điều kiện cho việc phát triển, tìm hiểu môi trường làm việc, giảm bớt sự căng thẳng và nâng cao hiệu quả làm việc.

2.6.2. Hạn chế và nguyên nhân của hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm đạt được, công tác tuyển dụng của công ty còn tồn tại một vài hạn chế nhất định, ảnh hưởng đến hiệu quả việc thu hút và lựa chọn nhân lực phù hợp cho công ty.

Trước hết, hạn chế trong công tác tuyển dụng là việc tuyển dụng của công ty khá gấp gáp, khi có phát sinh tình trạng thiếu hụt nhân sự do nghỉ việc và mở rộng hoạt động, quá trình tuyển dụng thường trong thời gian ngắn nhằm bổ sung nhân sự vào vị trống để không ảnh hưởng đến công việc chung. Quá trình tuyển chọn đôi khi chưa kỹ càng, làm tăng tỷ lệ tuyển dụng sai người, dẫn đến tốn kém chi phí và thời gian. Bên cạnh đó, thời gian liên hệ ứng viên đến phỏng vấn kéo dài quá lâu thường kéo dài 5 - 7 ngày, trong quá trình chờ đợi mail hẹn và liên hệ đến phỏng vấn, các ứng viên có thể thay đổi kế hoạch cá nhân, định hướng sang những công ty khác có vị trí công việc tốt hơn.

Một trong những hạn chế tiếp theo là nguồn và kênh tuyển dụng, mặc dù thu hút được lượng ứng viên lớn nhưng chất lượng hồ sơ không được đảm bảo. Nhiều ứng viên chưa đáp ứng được đầy các tiêu chí về chuyên môn, kinh nghiệm cũng như kỹ năng theo yêu cầu của vị trí tuyển dụng. Nguyên nhân ở đây có thể xuất phát từ những mục tiêu chưa rõ ràng, nội dung thông báo tuyển dụng chưa đủ thu hút và lựa chọn kênh chưa thật sự phù hợp với từng vị trí.

Hạn chế cuối cùng, công ty chưa có đánh giá kết quả tuyển dụng sau khi hoàn thành quá trình tuyển dụng trong đợt. Công ty chỉ báo cáo số lượng tuyển dụng cũng như quá trình tuyển dụng trong đợt đó lên cấp trên mà chưa có hoạt động đánh giá tổng thể về chất lượng tuyển dụng, mức độ phù hợp của từng ứng viên và hiệu quả của các kênh tuyển dụng đã sử dụng. Bên cạnh đó, công ty chưa có công cụ để đo lường mức độ thành công cho từng đợt tuyển dụng nhằm rút kinh nghiệm cho các hoạt động tuyển dụng tiếp theo. Nguyên nhân dẫn đến hạn chế này là do công ty chỉ chú trọng đến việc tập trung bổ sung nhân lực kịp thời cho hoạt động mở rộng của công ty. Khối lượng công việc Tuyển dụng quá lớn, bộ phận phải tiến hành hoàn thành để theo kịp chỉ tiêu đề ra.

Nhìn chung, những hạn chế trên bắt nguồn từ quy trình tuyển dụng chưa được tối ưu một cách hoàn chỉnh, thiếu thích chủ động trong kế hoạch nhân sự. Do đó, việc cải thiện các yếu tố này thật sự cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN HAVILAND HOUSE

3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển của công ty trong thời gian tới

Thị trường bất động sản lưu trú và khách sạn tại Đà Nẵng ngày càng nhiều, Công ty Cổ Phần Haviland House định hướng phát triển công ty theo hướng mở rộng quy mô quản lý, nâng cao chất lượng dịch vụ sản phẩm cũng như khách hàng, ứng dụng công nghệ vào hoạt động kinh doanh nhằm khẳng định vị thế của công ty trên thị trường tại Đà Nẵng.

Hiện nay, Haviland House đang khai thác và vận hành hơn 2.100 căn hộ dài hạn cùng với hơn 1.000 phòng khách sạn, đồng thời công ty duy trì công suất khai thác trung bình trên 90%. Đây là nền tảng quan trọng cho công ty tiếp tục mở rộng quy mô phát triển trong thời gian tới. Theo như dự kiến, công ty tập trung phát triển hệ sinh thái dài hạn và khách sạn với quy mô lớn, muốn hướng đến mục tiêu quản lý hơn 10.000 căn hộ và 5.000 phòng khách sạn vào năm 2030. Khẳng định vững chắc về uy tín và tầm nhìn dài hạn trong việc nâng tầm giá trị trong lĩnh vực quản lý và vận hành lưu trú tại Đà Nẵng.

Bên cạnh đó, Haviland House định hướng nâng cao chất lượng trải nghiệm dịch vụ của khách hàng, tối ưu không gian lưu trú và xây dựng phong cách phục vụ chuyên nghiệp. Đáp ứng các nhu cầu của nhiều phân khúc khách hàng trên thị trường, từ khách hàng lưu trú dài hạn, khách du lịch trong nước và quốc tế, qua đó gia tăng khả năng cạnh tranh của công ty trên thị trường.

Ngoài việc mở rộng quy mô kinh doanh, công ty chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại công ty, nhằm đáp ứng nhu cầu vận hành trong giai đoạn mở rộng quy mô. Công ty định hướng xây dựng đội ngũ lao động chuyên nghiệp, có chuyên môn cao, kỹ năng và tinh thần trách nhiệm tốt thông qua việc các nhân lực hoàn thành tốt các công việc. Đồng thời, công ty tạo ra môi trường làm việc năng động, hiện đại, tạo ra nhiều cơ hội thăng tiến trong công việc.

Cuối cùng, công ty đẩy mạnh hoạt động xây dựng thương hiệu trên các nền tảng số nhằm nâng cao mức độ nhận diện thương hiệu, mở rộng khả năng tiếp cận đến các khách hàng tiềm năng.

3.1.2. Định hướng công tác tuyển dụng của công ty trong thời gian tới

Cùng với định hướng mở rộng quy mô hoạt động và phát triển hệ thống cơ sở quản lý, vận hành căn hộ và khách sạn. Công ty Cổ phần Haviland House tiếp tục xác định công tác tuyển dụng giữ vai trò quan trọng trong công tác đảm bảo nguồn nhân lực tại công ty. Chính vì vậy, công ty cần xây dựng định hướng hoạt động tuyển dụng theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại và tiếp cận được với chiến lược mới đến năm 2030.

Ngoài ra, công ty định hướng hoàn thiện quy trình tuyển dụng theo hướng khoa học và tối ưu hơn. Việc xây dựng quy trình tuyển dụng rõ ràng và chuyên nghiệp sẽ góp phần rút ngắn thời gian tuyển dụng, giảm chi phí tuyển dụng và nâng cao hiệu quả lựa chọn ứng viên.

Bên cạnh việc tuyển dụng nhân sự mới, công ty còn quan tâm đến việc giữ chân người lao động thông qua việc xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động và có cơ hội thăng tiến. Song với đó, Haviland muốn hướng đến xây dựng chính sách đãi ngộ phù hợp, chế độ lương thưởng cạnh tranh và các chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng nhằm tạo động lực làm việc và nâng cao mức độ gắn bó của nhân viên đối với công ty.

Với định hướng phát triển rõ ràng, công ty kỳ vọng sẽ xây dựng được đội ngũ nhân sự chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu mở rộng trong hoạt động kinh doanh và góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty trong thời gian tới.

3.2. Mục tiêu nguồn lực trong thời gian tới

3.2.1. Mục tiêu ngắn hạn

Trong mục tiêu ngắn hạn, công ty muốn hướng đến đảm bảo nguồn nhân lực để đảm bảo hoạt động kinh doanh diễn ra bình thường. Khi quy mô và hoạt động được mở rộng, với số căn hộ và phòng khách sạn tăng nhanh, nhu cầu nhân sự cho các vị trí cần thiết như Chuyên viên kinh doanh, Kế toán, Buồng phòng cũng tăng đáng kể. Vì vậy, công ty hướng đến việc tuyển dụng kịp thời để hạn chế tình trạng thiếu hụt nhân sự tại công ty.

Bên cạnh đó, công ty muốn chú trọng hơn về chất lượng đầu vào, chú trọng lựa chọn những viên có chuyên môn phù hợp, kỹ năng làm việc tốt và thái độ là chuyên nghiệp. Điều này được thể hiện thông qua việc công ty nâng cao chất lượng sàng lọc

hồ sơ, tối ưu hóa chi phí, cải thiện quy trình tổ chức phỏng vấn một cách chuyên sâu hơn, giúp hạn chế việc tuyển dụng lại nhiều lần, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động.

Ngoài ra, công ty đặt mục tiêu ngắn hạn rút ngắn thời gian và tối ưu quy trình tuyển dụng. Công ty tăng cường sử dụng nền tảng Tik Tok, các nền tảng mạng xã hội, các website nhằm tiếp cận những ứng viên có tiềm năng, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ vào quản lý hồ sơ ứng viên và theo dõi tiến độ tuyển dụng.

3.2.2. Mục tiêu dài hạn

Trong dài hạn, công ty hướng đến mục tiêu xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, ổn định và có khả năng đáp ứng chiến lược mở rộng quy mô hoạt động của công ty đến năm 2030. Với định hướng trở thành đơn vị quản lý và vận hành căn hộ, khách sạn hàng đầu tại Đà Nẵng, công ty xác định con người là yếu tố cốt lõi và quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Chính vì thế, việc đầu tư vào nguồn lực lượng không chỉ giúp công ty tối ưu được hoạt động tuyển dụng và còn tập trung vào đào tạo, phát triển và giữ chân được nhân tài.

Trước tiên, Công ty Cổ phần Haviland House đặt mục tiêu xây dựng đội ngũ có tính chuyên môn cao, tác phong làm việc chuyên nghiệp, có khả năng thích nghi với môi trường làm việc hiện đại. Đối với các vị trí quản lý và vận hành, công ty ưu tiên phát triển nhằm đáp ứng được các yêu cầu trong giai đoạn mới, đặc biệt là giai đoạn công nghệ ngày càng phát triển.

Công ty xây dựng chiến lược nguồn nhân lực một cách bài bản, hoàn thiện hệ thống tuyển dụng, đào tạo, đánh giá hiệu quả công việc cho đến xây dựng các chính sách phân việc cho nhân viên. Công ty định hướng xây dựng lộ trình rõ ràng, minh bạch, tạo động lực cho nhân viên phát triển bản thân và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt, Công ty Cổ phần Haviland House hướng đến xây dựng dữ liệu nhân sự đồng bộ, ứng dụng thêm các phần mềm quản lý tuyển dụng. Mục tiêu giúp tiết kiệm thời gian và chi phí cho công ty, đồng thời gian tăng khả năng quản lý nguồn nhân lực trong quá trình mở rộng quy mô lao động.

Mục tiêu dài hạn cuối cùng là lấy con người làm trọng tâm, chú trọng nâng cao tinh thần cho các nhân viên thông qua các hoạt động, các chương trình nội bộ, gắn kết tập thể với nhau và đề xuất những chính sách phúc lợi phù hợp.

Với định hướng trong mục tiêu dài hạn, Công ty Cổ phần Haviland House kỳ vọng sẽ xây dựng được đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp, chất lượng cao và có khả năng đáp ứng tốt. Đây sẽ là nền tảng giúp công ty nâng cao năng lực cạnh tranh, khẳng định vị thế trên thị trường tại Đà Nẵng.

3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Haviland House

3.2.1. Tối ưu thời gian trong công tác tuyển dụng tại công ty

Nhu cầu mở rộng hoạt động kinh doanh của công ty ngày càng nhiều, việc tối ưu thời gian trong công tác tuyển dụng là vấn đề cần được chú trọng. Qua phân tích thực trạng cho thấy, thời gian tuyển dụng của công ty còn bị kéo dài ở bước liên hệ ứng viên đến tham gia phỏng vấn. Hiện nay, sau khi ứng viên nộp hồ sơ, quá trình xử lý hồ sơ và liên hệ phỏng vấn còn chậm. Bên cạnh đó, việc trao đổi thông tin giữa bộ phận Tuyển dụng với các phòng ban và quản lý đôi khi chưa thống nhất, dẫn đến tình trạng chậm xác nhận lịch phỏng vấn hoặc kéo dài thời gian phản hồi kết quả cho ứng viên. Trong khi đó, thị trường lao động hiện nay có tính cạnh tranh cao, nhiều ứng viên thường ưu tiên lựa chọn các doanh nghiệp có quy trình tuyển dụng nhanh chóng và chuyên nghiệp hơn.

Công ty cần xây dựng thời gian xử lý cụ thể cho từng khâu trong công tác tuyển dụng. Bộ phận tuyển dụng nên hoàn thành bước sàng lọc hồ sơ trong vòng 2 - 3 ngày kể từ khi nhận hồ sơ ứng tuyển. Chủ động liên hệ ứng viên đến tham gia phỏng vấn ngay thay vì chờ đủ số lượng cần tuyển.

Đối với các vị trí cần tuyển thường xuyên, công ty nên xây dựng “nguồn ứng viên tiềm năng dự phòng” cho các vị trí thường xuyên tuyển dụng. Đối với các ứng viên chưa phù hợp ở thời điểm hiện tại nhưng có tiềm năng, bộ phận Tuyển dụng cần lưu trữ thông tin hồ sơ để có thể chủ động liên hệ lại khi phát sinh nhu cầu tuyển dụng mới.

Để xây dựng hiệu quả nguồn ứng viên tiềm năng dự phòng, công ty cần triển khai theo một lộ trình rõ ràng. Trước hết, công ty cần xác định các vị trí nào cần tuyển thường xuyên, có tỷ lệ biến động nhân sự cao như các vị trí Chuyên viên kinh doanh, Marketing. Việc các định giúp công ty thống kê được nhu cầu tuyển dụng từ đợt trước nhằm chọn ra những ứng viên dự phòng.

Sau khi xác định được các vị trí ưu tiên, bộ phận Tuyển dụng tiến hành xây dựng dữ liệu ứng viên. Dữ liệu sẽ được lưu trữ trên Google Sheets bao gồm các thông tin cơ bản. Bảng dữ liệu được thể hiện như sau:

Bảng 3.1 : Bảng dữ liệu nguồn ứng viên tiềm năng

Họ và tên	Vị trí ứng tuyển	Kinh nghiệm	Đánh giá	Lý do chưa tuyển	Thời gian liên hệ lại	Ghi chú	Tỷ lệ đạt
Nguyễn Thị B	Chuyên viên kinh doanh	1 năm kinh nghiệm	Giao tiếp tốt Năng động	Cần việc gia đình, ứng tuyển đợt sau	Dự kiến sẽ vào tháng 7/2026	Ưu tiên liên hệ lại	Cao
Lê Văn A	Marketing	6 tháng thực tập	Có kỹ năng về thiết kế	Thiếu kinh nghiệm chạy quảng cáo	Dự kiến sẽ vào tháng 7/2026	Có thể tuyển để đào tạo thêm	Trung bình

Giải pháp này giúp công ty chủ động hơn, giảm áp lực tuyển dụng gấp, tiết kiệm thời gian đăng tuyển và nâng cao khả năng tiếp cận ứng viên phù hợp. Bên cạnh đó, giải pháp này còn giúp công ty tiết kiệm được chi phí và nâng cao khả năng tiếp cận được các ứng viên phù hợp trong thời gian ngắn, hạn chế được tình trạng thiếu hụt nhân sự khi cần tuyển gấp. Đây sẽ là giải pháp hỗ trợ công ty nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực, góp phần xây dựng quy trình tuyển dụng ổn định, lâu dài và phù hợp.

3.2.2. Hoàn thiện nguồn và kênh tuyển dụng

Qua việc phân tích thực trạng cho thấy, mặc dù Công ty Cổ phần Haviland House đã sử dụng nhiều kênh tuyển dụng khác nhau như Facebook, các website tuyển dụng nhằm thu hút ứng viên. Tuy nhiên, chất lượng hồ sơ ứng tuyển vẫn chưa thấy đảm bảo. Nhiều ứng viên chưa đáp ứng được các tiêu chí mà công ty đưa ra. Điều này khiến công ty mất nhiều thời gian tuyển dụng trong quá trình sàng lọc hồ sơ, làm tốn thời gian trong quá trình tuyển dụng.

Mặc dù công ty sử dụng nhiều kênh tuyển dụng cùng một lúc, nhưng thực tế tuyển dụng của các kênh và nguồn chưa hiệu quả. Chính vì vậy, để kiểm soát và nâng cao hiệu quả của các nguồn và kênh tuyển dụng, công ty cần thiết lập tiêu chí đánh giá cụ thể của mỗi kênh. Dưới đây là các tiêu chí để đánh giá nguồn và kênh tuyển dụng

Bảng 3.2 : Bảng đánh giá nguồn và kênh tuyển dụng

BẢNG ĐÁNH GIÁ NGUỒN VÀ KÊNH TUYỂN DỤNG					
Nguồn/ kênh tuyển dụng	Số lượng hồ sơ nhận được	Số ứng viên đạt yêu cầu	Tỷ lệ đạt yêu cầu	Chi phí tuyển dụng	Mức độ đánh giá
Top CV					
DaNang43					
Career Link					
Joboko					
Facebook					
Nguồn nội bộ					
Nguồn cá nhân					
Vieclamdanang					

*** Mức đánh giá hiệu quả của nguồn và kênh tuyển dụng**

Bảng 3.3 : Bảng xếp loại nguồn và kênh tuyển dụng

Tổng điểm	Mức đánh giá
80% - 100%	Rất hiệu quả
60% - dưới 80%	Hiệu quả
50% - dưới 60%	Khá
30% - dưới 50%	Chưa hiệu quả
Dưới 30%	Kém hiệu quả

Thông qua bảng đánh giá, công ty có thể dễ dàng so sánh hiệu quả giữa các kênh tuyển dụng giúp tối ưu các kênh và nguồn phù hợp, giảm thiểu chi phí tuyển dụng. Bên cạnh đó, công ty không chỉ đăng tin tuyển dụng trên các bài đăng một chiều, công ty cần đẩy mạnh xây dựng thương hiệu tuyển dụng thông qua đăng tải những nội dung truyền thông gần gũi và thực tế, công ty đăng tải các hình ảnh, văn hóa nội bộ, chương trình đào tạo.

Hiện nay, công nghệ ngày càng phát triển, hình thức tuyển dụng ngày càng được nâng cao hơn, tiên tiến hơn, bằng việc sử dụng các nền tảng mạng xã hội mới như Tik Tok, Facebook Reel và Livestream tuyển dụng để tăng khả năng tiếp cận đến các ứng viên trẻ và tiềm năng. Chính vì thế, công ty có thể tận dụng công nghệ để Livestream và quay video trên Tik Tok nhằm mở rộng nguồn ứng viên và nâng cao hiệu quả tuyển dụng, xây dựng hình ảnh, thương hiệu tuyển dụng hiệu quả hơn. Công ty có thể triển khai các video ngắn từ 30s đến 1 phút với các nội dung đơn giản như: lý do nên gia

nhập vào Havi..., Bên cạnh đó, vào mỗi tuần hoặc mỗi tháng, bộ phận tuyển dụng sẽ xây dựng kênh Tik Tok của bộ phận bằng việc mở Livestreams nói chuyện với mọi người nhằm thu hút thêm ứng viên và giải đáp thêm thắc mắc về công việc cho ứng viên muốn tìm hiểu về công ty. Dưới đây là kế hoạch quay video và livestreams công ty áp dụng cho tháng 7 sắp đến.

BẢNG KẾ HOẠCH CHI TIẾT LIVESTREAM TIKTOK TUYỂN DỤNG		
Vị trí: Thực tập sinh Kinh doanh & Chuyên viên Kinh doanh		
Người live: HR (2 người)		
Thời lượng: 30-45 phút		
Thời Gian: bắt đầu áp dụng cho tháng 7/2026		
1 BẢNG CHUẨN BỊ TRƯỚC LIVESTREAM		
Nội dung	Chi tiết	Ghi chú
Mục tiêu	Thu hút ứng viên – tạo inbox – hẹn phỏng vấn	Không chốt trên live
Thời gian live	10h30-13h hoặc 17h-17h30	
Thiết bị	Điện thoại + chân đế	Quay dọc
Bối cảnh	Văn phòng, background	Có bảng “Tuyển dụng”
Comment ghim	“Comment ỨNG TUYỂN để nhận JD”	Ghim ngay khi mở live
Tài liệu	JD, form đăng ký, lịch PV	Chuẩn bị sẵn
2 BẢNG NỘI DUNG GIỚI THIỆU VỊ TRÍ		
Vị trí	Đối tượng	Quyền lợi
Thực tập sinh KD	SV các trường Cao đẳng, Đại học, mới ra trường	Đào tạo 1-1, hỗ trợ đầu mối, hoa hồng
Chuyên viên KD	Người muốn làm lâu dài, làm được full time	Lương cứng + hoa hồng, thu nhập theo năng lực
3 BẢNG CÂU HỎI – TRẢ LỜI NHANH (HR DỪNG KHI LIVE)		
Câu hỏi ứng viên	Cách HR trả lời	
Không có kinh nghiệm có làm được không?	Đào tạo từ đầu, không yêu cầu kinh nghiệm	
Thu nhập bao nhiêu?	Tuỳ vị trí & năng lực, báo đúng thu nhập từng vị trí	
Có áp KPI không?	Có chỉ tiêu rõ ràng, phù hợp từng vị trí	
Thời gian làm việc thế nào?	Giờ hành chính, TTS linh hoạt	
Phỏng vấn ở đâu?	Tại trụ sở công ty	
4 BẢNG CÂU KÊU GỌI TRONG LIVESTREAM		
Thời điểm	HR nên ghim	
Mở live	“Comment ỨNG TUYỂN để mình gửi JD”	
Khi trả lời comment	“Bạn nào quan tâm thì comment giúp HR nha”	
Cuối live	“Inbox liên sau live để hẹn phỏng vấn”	

Hình ảnh 3.1: Kế hoạch Livestream TikTok Tuyển dụng

Thông qua hình thức livestream, công ty có thể tiếp cận số lượng lớn ứng viên tiềm năng với chi phí thấp hơn so với nhiều kênh tuyển dụng truyền thống, đồng thời góp phần nâng cao hình ảnh thương hiệu tuyển dụng của doanh nghiệp trên nền tảng mạng xã hội.

3.2.3. Hoàn thiện quy trình đánh giá hiệu quả công tác sau tuyển dụng của công ty

Hoạt động đánh giá sau tuyển dụng là một phần quan trọng đối với mỗi công ty. Đây là cơ sở giúp doanh nghiệp xem xét hiệu quả quá trình tuyển dụng, đánh giá khả năng đáp ứng nhu cầu nhân sự chất lượng nguồn nhân lực đầu vào. Thông qua đó, có thể đánh giá được ưu điểm và nhược điểm còn tồn tại trong quá trình tuyển dụng để kịp thời điều chỉnh, hoàn thiện quy trình tuyển dụng trong những đợt tiếp theo.

Qua phân tích thực trạng cho thấy, công ty hiện vẫn chưa thực hiện đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng sau mỗi đợt tuyển. Điều này gây ra công ty khó xác định

được kênh tuyển dụng nào mang lại hiệu quả cao, đồng thời công ty chưa có cơ sở để đo lường mức độ hoàn thành công mỗi đợt tuyển dụng nhằm rút kinh nghiệm và điều chỉnh quy trình tuyển dụng cho phù hợp.

Bên cạnh đó, việc chưa đánh giá cụ thể công tác sau tuyển dụng còn khiến công ty khó kiểm soát chất lượng nguồn nhân lực đầu vào, chưa đánh giá được mức độ phù hợp của ứng viên mới trong môi trường làm việc và văn hóa của công ty. Trong trường hợp nhân viên nghỉ việc sớm, không đáp ứng được yêu cầu công việc, dẫn đến tốn thêm thời gian và chi phí cho hoạt động tuyển dụng thay thế. Chính vì vậy, công ty cần xây dựng phiếu đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng trong mỗi đợt để có thể nắm bắt tình hình và nâng cao chất lượng tuyển dụng vào mỗi đợt sau.

** Nội dung cần được đánh giá sau tuyển dụng*

- Đánh giá quy trình tuyển dụng

Qua phân tích thực trạng, Công ty Cổ phần Haviland House hiện chưa thực hiện đánh giá quy trình tuyển dụng. Việc đánh giá chỉ dừng lại ở bước tổng hợp số lượng nhân sự đã tuyển dụng được, chưa có các tiêu chí cụ thể để đánh giá được từng bước trong quy trình. Điều này khiến công ty khó khăn trong việc xác định nguyên nhân dẫn đến các hạn chế như thời gian tuyển dụng kéo dài, chất lượng ứng viên chưa đồng đều, tỷ lệ nghỉ việc trong thời gian thử việc còn nhiều.

Vì vậy, công ty cần xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả của quy trình tuyển dụng. Hoạt động đánh giá cần được thực hiện định kỳ, có tiêu chí cụ thể và được lưu trữ thành dữ liệu để phục vụ cho việc theo dõi, so sánh và cải thiện quy trình tuyển dụng trong tương lai. Dựa trên những ý đó, bảng đề xuất đánh giá hiệu quả quy trình tuyển dụng được thể hiện như sau:

Bảng 3.4 : Bảng tiêu chí đánh giá hiệu quả quy trình tuyển dụng

Tiêu chí đánh giá	Nội dung đánh giá	Thang điểm
Xác định nhu cầu tuyển	Nhu tuyển dụng có phù hợp với thực thể hay không	1 - 5
Lập kế hoạch tuyển dụng	Kế hoạch hiện tại có đảm bảo được thời gian, chi phí, số lượng ứng viên ứng tuyển.	1 - 5
Thông báo tuyển dụng	Các nguồn và kênh tuyển dụng hiện tại có ổn không	1 - 5

	Mức độ tiếp cận và thu hút ứng viên.	
Sàng lọc hồ sơ	Xem xét tỷ lệ hồ sơ đạt yêu cầu và thời gian xử lý hồ sơ	1 - 5
Tổ chức phỏng vấn	Tỷ lệ ứng viên tham gia	1 - 5
Ra quyết định tuyển dụng	Tỷ lệ ứng viên đầu và rút phỏng vấn Tỷ lệ ứng viên tham gia nhân việc	1 - 5
Thử việc và hội nhập nhân sự mới	Tỷ lệ ứng viên vượt qua thử việc	1 - 5

* Quy đổi kết quả đánh giá sang thang điểm

- Thang điểm 1: Mức độ hoàn thành dưới 50%
- Thang điểm 2: Mức độ hoàn thành từ 50% - dưới 70%
- Thang điểm 3: Mức độ hoàn thành từ 70% - dưới 85%
- Thang điểm 4: Mức độ hoàn thành từ 85% - dưới 100%
- Thang điểm 5: Mức độ hoàn thành trên 100%

* Với 7 tiêu chí nên tổng điểm của các tiêu chí sẽ là 35 điểm. Dưới đây là xếp loại đánh giá hiệu quả quy trình tuyển dụng

- Từ 31 - 35: Quy trình tuyển dụng được đánh giá là Rất hiệu quả, công ty đã thực hiện tốt các bước, đáp ứng đầy đủ các chỉ tiêu đề ra.

- Từ 25 - dưới 31 điểm: Quy trình được đánh giá là Hiệu quả. Quy trình đã đáp ứng được cơ bản các chỉ tiêu đề ra

- Từ 18 - dưới 25 điểm: Quy trình được đánh giá ở mức khá hiệu quả

- Từ 11 - dưới 18 điểm: Quy trình được xem là Chưa hiệu quả. Quy trình chưa đạt các chỉ tiêu mà công ty đề ra.

- Dưới 11 điểm: Quy trình tuyển dụng được đánh giá là mức Kém hiệu quả. Quy trình tuyển dụng chưa đáp ứng được các yêu cầu của công ty đề ra về chất lượng và số lượng.

Thông qua việc áp dụng các thang điểm và xếp loại, công ty có thể đánh giá một cách tổng thể hiệu quả của từng đợt tuyển dụng, đồng thời xác định được những hạn chế để có thể nâng cao, điều chỉnh cho phù hợp.

- *Đánh giá kết quả tuyển dụng*

Kết thúc quá trình tuyển dụng, bộ phận Tuyển dụng cần thống kê những tiêu chí sau để đánh giá kết quả của công tác tuyển dụng

Bảng 3.5 : Bảng nguồn thu thập thông tin phục vụ đánh giá kết quả tuyển dụng

Nội dung đánh giá	Nguồn thu thập	Người thu thập thông tin
Số lượng ứng viên ứng tuyển trong đợt	Hồ sơ tuyển dụng của công ty	Chuyên viên tuyển dụng
Số lượng ứng viên đạt yêu cầu	Từ kết quả phỏng vấn	Chuyên viên tuyển dụng
Số lượng ứng viên nhận việc	Danh sách nhân sự nhận việc	Chuyên viên tuyển dụng
Tỷ lệ nhân viên qua thời gian thử việc	Thu thập từ phiếu đánh giá thử việc	Chuyên viên tuyển dụng và Trưởng bộ phận tuyển dụng
Xác định chi phí tuyển dụng so với chi phí tuyển dụng dự kiến	Từ báo cáo ngân sách tuyển dụng	Trưởng bộ phận tuyển dụng
Thời gian hoàn thành tuyển dụng	Dựa theo kế hoạch và thực tế của quá trình tuyển	Chuyên viên tuyển dụng
Hiệu quả của từng kênh tuyển dụng	Thống kê từ các nguồn hồ sơ của ứng viên đổ về	Chuyên viên tuyển dụng Trưởng bộ phận tuyển dụng

Căn cứ vào các nguồn thông tin trên, Trưởng bộ phận tuyển dụng sẽ tổng hợp đầy đủ các thông tin để xây dựng phiếu đánh giá hiệu quả tuyển dụng. Kết quả của đánh giá sẽ được gửi đến Ban Giám đốc để xem xét, đồng thời làm cơ sở điều chỉnh kế hoạch tuyển dụng, lựa chọn kênh phù hợp và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đầu vào trong đợt tuyển dụng tiếp theo.

Dưới đây là phiếu đề xuất đánh giá sau tuyển dụng

CÔNG TY CỔ PHẦN HAVILAND HOUSE	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số:....., ngày..... tháng..... năm	
PHIẾU ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ TUYỂN DỤNG	
Thời gian tuyển dụng:.....	
Vị trí:	
Bộ phận:	
Người phụ trách:.....	
Nội dung cần đánh giá	Thang điểm
Số lượng tuyển	.../5
Chất lượng hồ sơ	.../5
Tỷ lệ ứng viên tham gia phỏng vấn	.../5
Tỷ lệ ứng viên nhận việc	.../5
Tỷ lệ qua thử việc	.../5
Thời gian tuyển dụng	.../5
Chi phí tuyển dụng	.../5
Hiệu quả kênh tuyển dụng	.../5
Đánh giá chung	
Ưu điểm trong đợt tuyển dụng:	
.....	
.....	
.....	
Hạn chế tồn tại:	
.....	
.....	
.....	
Đề xuất cải thiện cho đợt tuyển dụng tiếp theo:	
.....	
.....	
.....	

Hình ảnh 2.17 : Phiếu đánh giá hiệu quả tuyển dụng

*** Thang điểm đánh giá hiệu quả kết quả tuyển dụng**

Bảng 3.6: Thang điểm đánh giá hiệu quả kết quả tuyển dụng

Thang điểm	Mức độ đánh giá	Hiệu quả
1	Yêu cầu đạt dưới 50%	Kém hiệu quả
2	Yêu cầu đạt từ 50% - 70%	Chưa hiệu quả
3	Yêu cầu đạt từ 70% - 85%	Khá hiệu quả
4	Yêu cầu đạt từ 85% - 100%	Hiệu quả
5	Yêu cầu đạt trên 100%	Rất hiệu quả

Thông qua các tiêu chí trên, công ty có thể đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng qua từng đợt tuyển dụng, thuận tiện cho việc theo dõi và so sánh giữa các đợt tuyển dụng khác nhau. Kết quả đánh giá cần phải được lưu trữ để làm cơ sở cho việc phân tích và xây dựng kế hoạch cho đợt sau.

3.3.4. Một số kiến nghị khác

Hiện nay công tác tuyển dụng của công ty Cổ phần Haviland House được triển khai khá hiệu quả, bên cạnh những thuận lợi đem lại, công ty vẫn còn tồn tại một số hạn chế khiến có hiệu quả công tác tuyển dụng chưa tốt. Chính vì thế công ty cần quan tâm đến một số vấn đề liên quan nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động tuyển dụng trong thời gian tới.

Trước hết, công ty cần chú trọng hơn đến việc hoàn thiện nội dung thông tin tuyển dụng trên các kênh tuyển dụng. Nhiều bài đăng tuyển dụng của công ty chưa công khai mức lương cụ thể mà chỉ ghi mức lương theo thỏa thuận hoặc dao động trong khoảng. Điều này làm giảm đi mức độ quan tâm của ứng viên đến công việc, vì vậy công ty nên thêm mức lương cụ thể vào trong mỗi bài đăng tuyển giúp công ty dễ dàng tiếp cận đến các ứng viên.

Bên cạnh đó, đối với các chuyên viên tuyển dụng cần được đánh giá chuyên môn định kỳ để đảm bảo chất lượng và hiệu quả của hoạt động tuyển dụng. Việc đánh giá được thể hiện thông qua các tiêu chí như khả năng đánh giá ứng viên cũng như mức độ hoàn thành chỉ tiêu tuyển dụng được giao. Thông qua hoạt động này, công ty có thể phát hiện kịp thời những hạn chế về chuyên môn, từ đó xây dựng các chương trình đào tạo và bồi dưỡng phù hợp.

Ngoài ra, công ty cần tăng cường phối hợp chặt chẽ bộ phận Tuyển dụng với các phòng ban chuyên môn để góp phần xây dựng tiêu chí đánh giá ứng viên phù hợp với từng đặc điểm của các vị trí tuyển dụng, giúp quá trình sàng lọc hồ sơ và phỏng vấn được thực hiện hiệu quả hơn.

Cuối cùng, bên cạnh hoạt động tuyển dụng, công ty cần xây dựng lộ trình thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho người lao động. Việc công khai các tiêu chí đánh giá, cơ hội thăng tiến và định hướng phát triển ở từng vị trí sẽ giúp nhân viên có động lực phấn đấu và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Đồng thời, đây là yếu tố nâng cao sức hấp dẫn của công ty đối với các ứng viên tiềm năng ngoài thị trường lao động.

KẾT LUẬN CHUNG

Trong bối cảnh thị trường ngày nay càng phát triển, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành yếu tố then chốt đối với sự phát triển và ổn định của Công ty Cổ phần Haviland House. Tuyển dụng không chỉ bổ sung kịp thời nguồn nhân lực cho công ty mà còn giúp nâng cao chất lượng dịch vụ, xây dựng hình ảnh thương hiệu và tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững trong tương lai.

Thông qua quá trình nghiên cứu, đề tài đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nhân sự và phân tích thực trạng của công ty trong giai đoạn 2023 - 2025. Qua đó cho thấy, công ty đã đạt được những kết quả tích cực và rõ ràng từng bước về xác định nhu cầu tuyển dụng, lập kế hoạch, thông báo cũng như bước ra quyết định tuyển dụng. Bên cạnh đó, công ty đã đa dạng hóa các nguồn và kênh tuyển dụng, đáp ứng được phần lớn nhu cầu nhân sự nhằm phục vụ cho hoạt động kinh doanh diễn ra thuận lợi. Ngoài ra, công ty còn tạo ra môi trường làm việc tích cực, định hướng rõ ràng giúp công ty tiếp cận được những ứng viên tiềm năng.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, công ty còn tồn tại một số hạn chế nhất định. Các hạn chế như số lượng hồ sơ chưa ổn định, tỷ lệ nghỉ việc còn ở mức tương đối cao tại một số vị trí, quy trình đánh giá ứng viên còn thiếu công cụ đo lường ứng viên. Những hạn chế này ảnh hưởng đến hiệu quả công tác tuyển dụng và chất lượng nguồn lực đầu vào của công ty.

Từ việc phân tích thực trạng và nguyên nhân của những tồn tại trên, đề tài đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng tại công ty như: hoàn thiện quy trình tuyển dụng, đa dạng hóa nguồn và kênh tuyển dụng, đẩy mạnh. Nếu được áp dụng phù hợp, các giải pháp này sẽ góp phần giúp công ty nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tiết kiệm chi phí tuyển dụng, gia tăng khả năng cạnh tranh và đáp ứng tốt hơn mục tiêu phát triển trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

STT	Loại tài liệu	Cấu trúc chuẩn APA
1	Sách	Trần Kim Dung (năm 2011), Quản trị Nguồn nhân lực Nguyễn Hữu Thân. (2009). Quản trị nhân sự. Nhà xuất bản LĐ – XH
2	Bài giảng	Lê Thị Quỳnh Anh, Quản trị nguồn nhân lực https://docs.google.com/document/d/1y2NRE5ckyKw2L52WXXA8NzJtkVZKxGHn0rU2j76NGKI/edit?tab=t.0
3	Tài liệu tại công ty	- Tình hình nhân sự tại công ty - Báo cáo tài chính của công ty năm 2023 - 2025 - Báo cáo doanh thu của công ty năm 2023 - 2025
4	Website	Thông tin về môi trường vi mô và vĩ mô 1. https://www.danang.gov.vn/vi/web/dng/w/da-nang-2025-mot-nam-nhin-lai-bai-2-kinh-te-da-nang-tang-truong-manh-me-trong-giai-doan-moib 2. https://nhandan.vn/nam-2025-da-nang-ghi-nhan-tang-truong-grdp-918-muc-cao-nhat-5-nam-qua-post934184.html 3. https://hanoimoi.vn/da-nang-phat-trien-toan-dien-trong-nam-2025-728506.html Thông tin về Công ty Cổ phần Haviland House 1. https://havilandhouse.com/ota-la-gi 2. https://havilandhouse.com/co-so-khach-san-haviland 3. https://baodanang.vn/he-thong-chuoi-khach-san-duoc-van-hanh-boi-haviland-house-noi-chat-luong-lam-nen-thuong-hieu-3294298.html 4. https://www.bizcitivietnam.vn/blogs/268090198721702

Đà Nẵng, ngày 01 tháng 06 năm 2026

MẪU ĐƠN KHAI BÁO SỬ DỤNG AI

Khai báo của Sinh viên về việc Sử dụng Trí tuệ Nhân tạo Tạo sinh có Trách nhiệm
Tôi, Phan Thị Thu Hiền, cam đoan rằng tôi đã sử dụng có trách nhiệm các công cụ Trí tuệ Nhân tạo Tạo sinh (GenAI) trong quá trình chuẩn bị Khóa luận này.
Bằng việc ký vào đơn này, tôi xác nhận các nội dung sau:

1. Khai báo sử dụng AI

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

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

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

• Các công cụ AI đã sử dụng:

Sử dụng công cụ AI là ChatGPT

• Mục đích sử dụng AI (ví dụ: tìm ý tưởng, soạn thảo, tóm tắt, chỉnh sửa):

Sử dụng AI nhằm hỗ trợ tìm kiếm thông tin, kiểm tra chính tả, gợi ý về cấu trúc nội dung ý tưởng, diễn đạt ý không đơn giản

• Các phần cụ thể có sự hỗ trợ của AI:

Sử dụng AI trong chương 2 và 3 AI hỗ trợ chỉnh bằng số liệu, sơ soát chính tả, nhờ tạo hình ảnh

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

- ☒ **Có**

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

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

Cam kết

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

Chữ ký:  Ngày: _____

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

NHẬN XÉT CỦA ĐƠN VỊ THỰC TẬP

1. Thông tin chung

- Họ tên sinh viên: ... Phan Thị Thu Hiền
- Trường: Đại học Kiến trúc Đà Nẵng
- Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh tổng quát
- MSSV: ... 2254030089
- Đơn vị thực tập: ... Công ty Cổ phần Haviland House
- Vị trí thực tập: ... Thực tập sinh Tuyển dụng

2. Nhận xét của đơn vị về quá trình thực tập của sinh viên

- Hỗ trợ các công việc tốt của bộ phận
- Hoàn thành tốt các chỉ tiêu tuyển dụng trong quá trình thực tập
- Khả năng tiếp thu nhanh, thái độ nghiêm túc trong công việc

Người nhận xét *Thư*

(Ghi rõ họ và tên, ký và đóng dấu)



TỔNG GIÁM ĐỐC
Lê Hoàng Vỹ