

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



CAO TRẦN HANH

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI
CÔNG TY TNHH SỨ ĐÔNG LÂM**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 8.34.01.01

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ

HÀ NỘI – 2019

Luận văn được hoàn thành tại:

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Nguyễn Văn Hậu**

Phản biện 1: PGS.TS Nguyễn Hồng Thái

Phản biện 1: TS Hồ Hồng Hải

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ tại
Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

Vào lúc: 9 giờ 20' ngày 11 tháng 01 năm 2020

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Thư viện của Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết và lý do chọn đề tài

Các doanh nghiệp cần nhân tài để cạnh tranh, để xây dựng thương hiệu, để tạo động lực và cảm hứng cho sự phát triển bền vững. Do đó, việc “chiêu hiền đãi sĩ” chưa bao giờ là một đề tài xưa cũ, đặc biệt là trong bối cảnh hiện nay khi mà nhân sự đã trở thành lợi thế cạnh tranh cho tất cả các tổ chức, doanh nghiệp. Câu hỏi đặt ra cho mỗi tổ chức, doanh nghiệp là làm sao để tìm được những con người có tri thức, sáng tạo, đầy nhiệt huyết, tận tâm, có trách nhiệm cho việc đạt tới tầm nhìn, sứ mạng của tổ chức doanh nghiệp? Hơn nữa việc giữ chân được lực lượng lao động chất lượng cao ở lại với doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam hiện nay là một trong những vấn đề vô cùng cấp thiết. Phải dựa vào những nguyên tắc nào để ra các quyết định “chiêu hiền”, nhằm tuyển dụng đúng người tổ chức cần? Điều gì làm nên một chính sách “đãi sĩ” để duy trì và phát triển được toàn bộ tiềm năng của nguồn nhân sự?

Để trả lời cho câu hỏi trên các tổ chức, doanh nghiệp không thể không nghĩ tới một quy trình tuyển dụng ưu việt nhất để có thể thu hút và tuyển dụng được những nhân viên ưu tú cho tổ chức, doanh nghiệp mình.

Vấn đề bố trí một nhân viên đúng vị trí, có năng lực phù hợp, hay tuyển chọn được một người lao động có tay nghề, trung thành với doanh nghiệp, gắn bó với công việc là một vấn đề quan trọng được nhiều doanh nghiệp quan tâm. Thậm chí việc bố trí sử dụng nguồn nhân lực như thế nào cho hợp lý, xây dựng được một hệ thống hoàn chỉnh hoạt động có hiệu quả luôn luôn là mục tiêu quan trọng hàng đầu của các doanh nghiệp. Vì vậy các doanh nghiệp đã và đang hoàn thiện dần quy trình tuyển dụng nhằm đạt được mục tiêu trên.

Việc hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự của các công ty, tổ chức và doanh nghiệp còn mang ý nghĩa xã hội là định hướng, hướng nghiệp cho người lao động có một thuận lợi cho việc chọn một công việc phù hợp với khả năng, đồng thời họ cũng có nhiều cơ hội hơn để phát triển khả năng của bản thân.

Nhận thức được sự phức tạp và tầm quan trọng của hoạt động tuyển dụng nhân sự cũng như đòi hỏi việc hoàn thiện, nâng cao hiệu quả của quy trình tuyển dụng, cùng với kiến thức được trang bị tại nhà trường và những tìm hiểu thực tại công ty TNHH sứ Đông Lâm, tôi nhận thấy công ty còn một số mặt hạn chế, vì thế tôi đã quyết định chọn đề tài ***“Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH sứ Đông Lâm”*** để làm đề tài nghiên cứu cho luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh của mình. Nghiên cứu đề tài nhằm mục đích trình bày những vấn đề cốt lõi của quá trình tuyển dụng nhân sự, thực trạng của hoạt động tuyển dụng ở Công ty, từ đó đưa ra một số đề xuất nhằm tăng cường hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty TNHH sứ Đông Lâm.

Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia thành 03 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nhân sự trong DN.

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Sứ Đông Lâm.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Sứ Đông Lâm.

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

1.1. Tổng quan về tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.1. Khái niệm cơ bản

Theo nghĩa hẹp: Nhân sự là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này bao gồm thể lực và trí lực. Thể lực chỉ sức khỏe của thân thể nó phụ thuộc vào sức vóc, tình trạng sức khỏe của từng con người, mức sống, thu nhập, chế độ ăn uống, chế độ làm việc và nghỉ ngơi, chế độ y tế. Thể lực con người còn phụ thuộc vào tuổi tác, thời gian công tác, giới tính...

Theo nghĩa rộng: Xét tại bất cứ một tổ chức, doanh nghiệp nào thì Nhân sự là toàn bộ nguồn Nhân sự của tổ chức, doanh nghiệp đó. Do đó, có thể nói Nhân sự của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó.

Như vậy, mọi doanh nghiệp muốn thành công đều phải dựa vào một trong những nguồn lực quan trọng nhất của mình – nguồn nhân sự. Bí quyết dụng nhân được đúc kết từ ngàn đời là “dụng nhân như dụng mộc”, nghĩa là không có người kém năng lực, vấn đề là phải sử dụng đúng chỗ. “Dụng nhân” đúng phải bắt đầu từ khâu tuyển dụng, doanh nghiệp cần thu hút đúng người, đó là những người có năng lực, phẩm chất và sở thích phù hợp với doanh nghiệp và với công việc mà họ sẽ làm.

1.1.2. Vai trò và ý nghĩa của tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

- Đối với doanh nghiệp

+ Công tác nhân sự có hiệu quả sẽ cung cấp cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động lành nghề, năng động, sáng tạo, bổ sung nguồn Nhân sự phù hợp với yêu cầu hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

+ Công tác nhân sự tốt giúp doanh nghiệp thực hiện tốt các mục tiêu kinh doanh hiệu quả nhất

+ Chất lượng của đội ngũ nhân sự tạo ra năng lực cạnh tranh bền vững

+ Công tác nhân sự tốt giúp doanh nghiệp giảm gánh nặng chi phí kinh doanh và sử dụng có hiệu quả nguồn ngân sách

- Đối với lao động

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

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

- Đối với xã hội

Công tác nhân sự của doanh nghiệp giúp cho việc thực hiện các mục tiêu kinh tế – xã hội: người lao động có việc làm, có thu nhập, giảm bớt gánh nặng xã hội như thất nghiệp và các tệ nạn xã hội khác. Đồng thời còn giúp cho việc sử dụng nguồn lực của xã hội một cách hữu ích nhất

1.2. Tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp

1.2.1 Tuyển mộ

Tuyển mộ nhân viên là một tiến trình thu hút những người có khả năng từ nhiều nguồn khác nhau đến đăng ký, tham gia ứng tuyển tại một tổ chức.

“Tuyển mộ là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong tổ chức. Mọi tổ chức phải có đầy đủ khả năng để thu hút đủ số lượng và chất lượng lao động để nhằm đạt được các mục tiêu của mình”

1.2.2 Tuyển dụng

Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn và 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 bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm đáp ứng được yêu cầu sử dụng lao động của tổ chức.

1.3. Nội dung tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp

1.3.1 Xây dựng kế hoạch tuyển dụng

1.3.1.1. Xác định người thực hiện tuyển dụng

1.3.1.2. Xác định nhu cầu tuyển dụng

1.3.1.3. Xác định nội dung công việc và yêu cầu đối với ứng viên

1.3.1.4. Xác định nguồn và phương pháp tuyển dụng

1.3.1.5. Xác định nơi tuyển dụng và thời gian tuyển dụng

1.3.1.6. Xác định chi phí tuyển dụng

1.3.2 Tổ chức thực hiện tuyển dụng nhân sự

- Thông báo tuyển dụng
- Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ
- Phỏng vấn sơ bộ
- Kiểm tra, trắc nghiệm
- Phỏng vấn lần 2
- Xác minh, điều tra
- Khám sức khỏe
- Ra quyết định tuyển dụng
- Bố trí công việc

1.3.3 Kiểm tra, đánh giá công tác tuyển dụng

Để công tác tuyển dụng đạt được hiệu quả cao hiện nay người ta có xu hướng thành lập các trung tâm đánh giá. Đây là phương pháp tốt nhất nhằm giúp ta lựa chọn một người vào vị trí việc làm khi có một nhóm người muốn xin vào vị trí đó. Trong quá trình kiểm tra, đánh giá công tác tuyển dụng thì cần chú ý tới nội dung và các chi phí tuyển dụng.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự tại doanh nghiệp

1.4.1 Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

- Mục tiêu phát triển của doanh nghiệp
- Hình ảnh uy tín của doanh nghiệp
- Khả năng tài chính của doanh nghiệp
- Nhu cầu nhân sự của bộ phận
- Thái độ của nhà quản trị

1.4.2 Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

- Yếu tố kinh tế - chính trị:

- Yếu tố văn hóa - xã hội:
- Hệ thống pháp luật và các chính sách quy định của nhà nước về công tác tuyển dụng:
- Môi trường cạnh tranh của doanh nghiệp:
- Quan hệ cung cầu trên thị trường lao động
- Trình độ khoa học - kỹ thuật

Kết luận chương: Việc đưa ra khái niệm cơ bản về tuyển dụng, tuyển mộ cũng như vai trò của quá trình tuyển dụng đối với doanh nghiệp sẽ giúp đề tài trở nên logic, chặt chẽ tạo nên sự bao quát tổng thể, đồng thời làm căn cứ cho việc phân tích đúng thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại chương 2.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH SỨ ĐÔNG LÂM

2.1. Tổng quan về công ty TNHH sứ Đông Lâm

2.1.1. Giới thiệu chung về công ty TNHH sứ Đông Lâm

Công ty TNHH Sứ Đông Lâm được thành lập ngày 02 tháng 9 năm 1995 theo Quyết định số 13 ngày 19 tháng 9 năm 1996 của UBND huyện Tiền Hải. Được thành lập lại theo Quyết định số 072610/QĐ-KHĐT ngày 19/7/1999 của Sở Kế hoạch & Đầu tư tỉnh Thái Bình; Đăng ký thay đổi theo Giấy phép kinh doanh số 0802000520 ngày 05/4/2005.

Công ty hiện có 50 nhà phân phối lớn trải từ Lào Cai, Lạng Sơn, Thái Nguyên, Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Phòng, Nam Định, Ninh Bình, Nghệ An, Đà Nẵng, Nha Trang, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương... cùng với hệ thống đại lý phủ kín 64 tỉnh thành phố cả nước.

Bên cạnh đáp ứng nhu cầu thị trường trong nước, sản phẩm sứ vệ sinh cao cấp Đông Lâm còn xuất khẩu sang Hàn Quốc, Australia, Lào, Campuchia...

Lĩnh vực hoạt động: Chuyên sản xuất sứ vệ sinh cao cấp, sứ dân dụng, sứ mỹ nghệ dùng để trang trí nội thất và ngoại viên, mang sắc thái của đồ cổ phong Đông, kết hợp với những nét đặc trưng độc đáo của nền văn hoá dân tộc Việt nam

Công ty có đội ngũ Cán bộ quản lý giàu kinh nghiệm, đội ngũ công nhân lành nghề, khéo tay, cần cù, sáng tạo; Có hệ thống thiết bị kiểm tra các thông số kỹ thuật, công nghệ bằng vi tính, kỹ thuật số nhập từ Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản và Cộng hoà Liên bang Đức; Hệ thống điều khiển tự động vận hành lò nung tuynel liên tục,... là một trong những yếu tố đảm bảo thuận lợi cho Công ty tiếp tục cải tiến hợp lý hoá thêm một bộ máy Tổ chức và ngày càng hoàn thiện HTQLCL theo tiêu chuẩn ISO 9001: 2008.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của công ty

- Ban giám đốc
- Ban dự án
- Phòng nhân sự:

- Phòng công trình
- Phòng kỹ thuật
- Phòng kinh doanh xuất nhập khẩu:
- Nhà máy sản xuất
- Phòng kế toán tổng hợp

2.1.3. Đặc điểm về sản xuất kinh doanh của công ty TNHH sứ Đông Lâm

Thông qua một số chỉ tiêu về hoạt động sản xuất kinh doanh trên đây ta thấy tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty khá nhiều biến động, khiến cho doanh thu và lợi nhuận của Công ty có xu hướng biến động tăng giảm không đồng nhất.

2.1.4. Đặc điểm lao động của công ty TNHH sứ Đông Lâm

2.1.4.1. Cơ cấu lao động theo giới tính và độ tuổi

2.1.4.2. Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn và tay nghề

2.1.4.3. Cơ cấu lao động theo tính chất lao động

2.2. Thực trạng tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH sứ Đông Lâm

2.2.1. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng

- Nguyên tắc tuyển dụng
- Xác định nguồn tuyển dụng
- Xác định thời gian và nơi tuyển dụng

2.2.2. Tổ chức thực hiện tuyển dụng của công ty TNHH Sứ Đông Lâm

- Tiêu chuẩn về độ tuổi
- Tiêu chuẩn về trình độ
- Tiêu chuẩn sức khỏe
- Nguồn nội bộ
- Nguồn bên ngoài

2.2.3. Kiểm tra, đánh giá tuyển dụng của công ty

Hiện tại, trong quy trình của công ty chưa đề cập tới bước này. Vì vậy, để hoàn thiện công tác tuyển dụng thì cần phải thực hiện công tác này. Nội dung yêu cầu sau khi kết thúc tuyển dụng, tổ chức cần đánh giá theo các tiêu chí sau:

- Số ứng viên được thu hút có đảm bảo yêu cầu hay không?
- Mức độ phù hợp giữa các ứng viên và công việc?
- Mức độ hiểu biết về công việc và tổ chức của ứng viên sau tuyển dụng?
- Kinh phí cho tuyển dụng có quá cao hay không?
- Việc quảng cáo đã thực sự hiệu quả chưa?

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH sứ Đông Lâm

2.3.1. Nhân tố bên trong công ty

- 2.3.1.1. Hình ảnh và uy tín của tổ chức
- 2.3.1.2. Kế hoạch hoá nhân lực
- 2.3.1.3. Công tác chuẩn bị tuyển dụng
- 2.3.1.4. Chính sách tuyển dụng
- 2.3.1.5. Văn hóa công ty

2.3.2. Nhân tố bên ngoài công ty

- 2.3.2.1. Điều kiện về thị trường lao động
- 2.3.2.2. Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác
- 2.3.2.3. Các xu hướng kinh tế

2.4. Đánh giá chung về tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH sứ Đông Lâm

2.4.1. Những kết quả đạt được

- Kịp thời có kế hoạch tuyển dụng đáp ứng được nhu cầu nhân lực thực tế từng giai đoạn thời kỳ.
- Phát huy nguồn nội lực của mình thông qua công tác tuyển dụng
- Áp dụng các phương pháp
- Đội ngũ lao động của công ty đủ về số lượng với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề cao.
- Khi có những thay đổi công ty đã kịp thời bổ sung và bố trí

2.4.2. Những tồn tại, hạn chế

- Nguồn tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng chưa được mở rộng

- Việc tuyển dụng xảy ra khi thực tế phát sinh thiếu lao động, như vậy công ty vẫn đang ở thế bị động trong việc tuyển dụng
- Chế độ đãi ngộ đưa ra chưa hợp lý nên kết quả tuyển dụng công ty không được như mong muốn
- Công ty lại phải đầu tư một khoản chi phí để đào tạo
- Chi phí đào tạo cho quản lý lại tăng cao hơn so với chi phí đào tạo dành cho cấp công nhân
- Tình trạng tuyển không đủ số lượng theo như kế hoạch

Kết luận chương:

Chương này cơ bản giải quyết được các vấn đề sau:

Chỉ ra đặc điểm trong cơ cấu lao động của công ty TNHH sứ Đông Lâm: giới tính, độ tuổi, trình độ chuyên môn, trình độ tay nghề và theo tính chất công việc

Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty sứ Đông Lâm: Nội dung tuyển dụng tại công ty; Quy trình tuyển dụng; Các nguồn tuyển dụng và các phương pháp tuyển dụng; Các yếu tố ảnh hưởng công tác tuyển dụng và Đánh giá kết quả của công tác tuyển dụng trong giai đoạn 2016-2018. Từ đó chỉ ra những ưu và nhược điểm trong quy trình tuyển dụng của công ty TNHH Sứ Đông Lâm.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH SỨ ĐÔNG LÂM

3.1. Phương hướng hoạt động của Công ty TNHH Sứ Đông Lâm.

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

Công ty đã ý thức được vai trò và vị trí quan trọng của công tác tuyển dụng nguồn nhân lực cũng như đào tạo một lực lượng lao động, kỹ sư luôn năng động sáng tạo có thể đáp ứng được nhu cầu đòi hỏi của thị trường về những mặt hàng của công ty.

Tiếp tục giữ vững, mở rộng và đẩy mạnh kinh doanh dịch vụ khác; nâng cao hiệu quả chuyên kinh doanh và phát triển thị trường ngoài nước

Đẩy mạnh công tác đầu tư phát triển và hiện đại hoá cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho yêu cầu kinh doanh và tạo dựng nền móng vững chắc cho sự phát triển lâu dài

Thực hiện việc bảo toàn và phát triển vốn, đổi mới tổ chức kinh doanh, nâng cao khả năng cạnh tranh và tích tụ lợi nhuận

3.1.2. Phương hướng, mục tiêu tuyển dụng nguồn nhân sự của công ty

Xây dựng đội ngũ lao động có tinh thần trách nhiệm và nâng cao chất lượng lao động

Phấn đấu tăng mức thu nhập cho người lao động để họ ổn định cuộc sống gia đình và yên tâm công tác

Xoá bỏ tư tưởng bao cấp, ỷ lại, nêu cao tinh thần dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm đối với công việc được giao

Tạo sự thống nhất, đồng bộ giữa các đơn vị thành viên cũng như các phòng ban chức năng với nhau

Tiếp tục công tác chăm lo đời sống

Tạo sự chuyển biến trong công tác quản lý lao động

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Sứ Đông Lâm

3.2.1. Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu tuyển dụng, lập kế hoạch tuyển dụng căn cứ kế hoạch phát triển của Công ty

- Cơ sở giải pháp:
- Cách thức thực hiện:
- Điều kiện thực hiện giải pháp:
- Kết quả mong muốn:

3.2.2. Hoàn thiện quy trình tuyển dụng nhân sự của Công ty TNHH sứ Đông Lâm

- Mục tiêu của giải pháp:
- Nội dung của giải pháp:
- Điều kiện thực hiện và kết quả mong muốn giải pháp

3.2.3. Hoàn thiện công tác phân tích để tổ chức thực hiện tuyển dụng nhân sự theo đúng kế hoạch phát triển đến 2020

- Nhằm nâng cao hiệu quả quản trị NNL nói chung và TDNL tại Công ty cần thực hiện một số nội dung sau:
- Cần hoàn thiện công tác phân tích và hoạch định NNL làm cơ sở cho tuyển dụng trong từng thời kỳ.
- Để hoàn thiện tuyển dụng nhân sự, Công ty nên thực hiện việc TD từ trường học
- Công ty cần không ngừng trang bị và nâng cao kiến thức chuyên môn cho đội ngũ cán bộ làm tuyển dụng nhân lực
- Công ty cũng cần quan tâm đến hoạt động phân tích công việc, ban lãnh đạo công ty nên giao nhiệm vụ cho từng cán bộ thực hiện hoạt động phân tích công việc

3.2.4. Nguồn lực cho công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty TNHH sứ Đông Lâm.

Hiện tại công ty vẫn chưa tuyển đủ số lượng tuyển dụng cũng như chất lượng tuyển dụng đảm bảo, điều này đòi hỏi công ty phải tăng cường các nguồn lực để có thể tuyển dụng được.

- Trước hết là nâng cao năng lực đội ngũ chuyên trách về công tác tuyển dụng
- Chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả công tác tuyển dụng phụ thuộc rất lớn vào trình độ chuyên môn của cán bộ làm công tác tuyển dụng cũng như trình độ, chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ quản trị nhân lực
- Tiếp theo cần phân định trách nhiệm rõ ràng trong công tác tuyển dụng
- Lãnh đạo cấp cao
- Bộ phận chuyên trách tuyển dụng
- Cần xây dựng phần mềm tuyển dụng
- Chuyển hồ sơ tuyển dụng sang hồ sơ nhân viên cho các ứng viên đạt yêu cầu.
- *Kết quả mong muốn:*

+ Đến năm 2020 công ty sẽ giảm số lượng công nhân mới phải đào tạo lại từ hơn 50%/năm xuống còn 20%/năm.

+ Áp dụng 02 phương pháp tuyển dụng mới để tuyển người lao động sát với thực tế: phương pháp kiểm tra tay nghề (tổ chức thi tuyển, kiểm tra tay nghề) và phương pháp thứ hai là phương pháp kiểm tra chéo: cho công nhân bậc 3, 4 tại công ty kiểm tra và chỉ việc đối với những công nhân mới tuyển dụng để đánh giá được thực chất năng lực công nhân được tuyển.

Kết luận chương: Chương 3 đưa ra định hướng phát triển nguồn nhân sự tại Công ty Sứ Đông Lâm đến năm 2020, cũng như một số giải pháp nhằm khắc phục các hạn chế còn tồn tại để hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty. Bên cạnh đó cùng với những định hướng và kế hoạch quản trị nhân sự của công ty

mong rằng công ty sẽ giải quyết triệt để những mặt hạn chế trong công tác tuyển dụng, việc sử dụng nhân lực hợp lí và giúp công ty ngày một phát triển.

III. KẾT LUẬN

Vấn đề nguồn nhân sự nói chung và công tác tuyển dụng nhân sự đảm bảo nhu cầu công việc, đặc biệt là DN sản xuất hàng hóa như Công ty TNHH sứ Đông Lâm sẽ đóng vai trò vô cùng quan trọng đến sự phát triển cũng như thành công của Công ty. Công tác này sẽ quyết định hiệu quả sản xuất, kinh doanh và nâng cao doanh thu cho Công ty. Luận văn “**Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Sứ Đông Lâm**” đã cơ bản đạt được mục đích ban đầu đề ra đó là:

Chương I: Luận giải cơ sở lý luận về nhân sự và công tác tuyển dụng, tuyển chọn, tuyển mộ trong doanh nghiệp, định nghĩa cơ bản về tuyển dụng nhân sự(TDNS), nội dung TDNS, các nhân tố ảnh hưởng đến TDNS của Công ty cũng như tổng quan kinh nghiệm về tuyển dụng nhân sự của một số DN, qua đó rút ra một số bài học cho Công ty TNHH sứ Đông Lâm và một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp.

Chương II: Đánh giá thực trạng công tác TDNS của Cty TNHH Sứ Đông Lâm; kết quả hoạt động của công ty trong giai đoạn 2016 – 2018.

Chương III: Đề xuất một số giải pháp để tăng cường hiệu quả cho công tác TDNS tại công ty TNHH Sứ Đông Lâm trong thời gian tới.

Do thời gian nghiên cứu có hạn, đề tài mới chỉ xoay quanh nội dung cơ bản để hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty. Tuy nhiên luận văn cũng có thể được sử dụng làm tài liệu để tham khảo cũng như ứng dụng vào thực tiễn công ty trong thời gian tới.

Với kinh nghiệm cũng như kiến thức có được, đề tài tác giả nghiên cứu và chọn làm luận văn thạc sỹ của mình sẽ không tránh khỏi những sai sót, tài liệu tham khảo chưa thật sự đầy đủ và phong phú. Tác giả rất mong nhận được ý kiến đóng góp của quý Thầy, Cô và bạn bè đồng nghiệp để luận văn được hoàn thiện hơn.