

Chương 3

Tuyển mộ và Tuyển chọn Nhân lực

20/02/2008

MBA Nguyễn Đức Kiên

Cấu trúc trình bày

- Mục tiêu
- Câu hỏi
- Nội dung

Mục tiêu

- 1. Hiểu được thế nào là tuyển dụng, tầm quan trọng và các yêu cầu của nó**
- 2. Nắm được các yếu tố ảnh hưởng, nguồn và phương pháp tuyển mộ**
- 3. Hiểu được các tiêu thức, công cụ và quy trình tuyển chọn**

Câu hỏi

- 1. Tuyển dụng là gì?**
- 2. Tuyển dụng bao gồm các hoạt động nào?**
- 3. Tuyển dụng có vai trò như thế nào đối với tổ chức?**
- 4. Tuyển dụng nên đáp ứng các yêu cầu nào?**
- 5. Những yếu tố nào ảnh hưởng tới tuyển mộ?**
- 6. Có những nguồn tuyển mộ nào?**
- 7. Các phương pháp tuyển mộ thông dụng là gì?**

8. Các tiêu thức nào có thể sử dụng để tuyển chọn nhân lực?
9. Tổ chức có thể sử dụng công cụ nào để tuyển chọn nhân lực?
10. Hoạt động tuyển chọn nhân lực có thể được thực hiện theo một trình tự thế nào?

Nội dung

- Tuyển dụng
- Tuyển mộ
- Tuyển chọn

Tuyển dụng

Tuyển dụng

- **Khái niệm**
- **Tầm quan trọng**
- **Yêu cầu**

Khái niệm

- **Tuyển dụng = tuyển mộ + tuyển chọn**
- **Tuyển mộ là quá trình tìm kiếm, thu hút và xác định một tập hợp các ứng viên có chất lượng với số lượng thích hợp để đáp ứng nhu cầu hiện tại và tương lai của tổ chức về nguồn nhân lực.**
- **Tuyển chọn là quá trình lựa chọn những người phù hợp với công việc trong số những người tham gia dự tuyển.**

Tầm quan trọng

- Điều kiện của thắng lợi
- Giảm thiệt hại và rủi ro
- Ảnh hưởng tới các hoạt động QTNNL khác

Yêu cầu

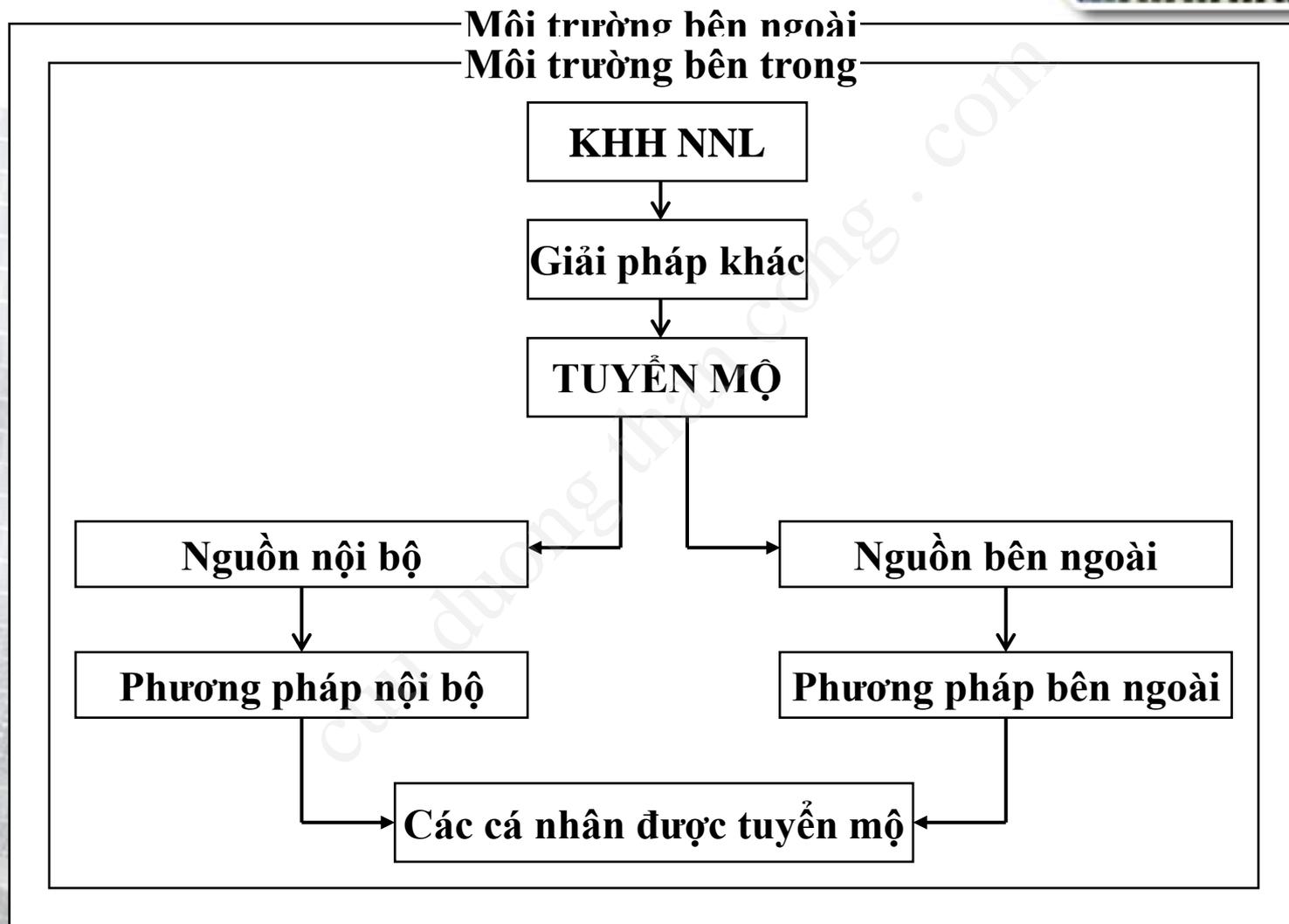
- **Mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức**
- **Yêu cầu của công việc**
- **Có kỷ luật, trung thực và gắn bó**

Tuyển mộ

Tuyên mô

- **Yếu tố ảnh hưởng**
- **Nguồn**
- **Phương pháp**

Yếu tố ảnh hưởng



Giải pháp khác

- **Giờ phụ trội**
- **Thuê nhân viên thời vụ**
- **Thuê nhân viên của hãng khác**
- **Hợp đồng phụ**

Tuyển mộ

- **Yếu tố ảnh hưởng**
- **Nguồn và phương pháp**

Yếu tố ảnh hưởng

- **Môi trường bên ngoài**
- **Môi trường bên trong**

Môi trường bên ngoài

- **Tương quan cung-cầu trên thị trường lao động**
- **Chu kỳ kinh doanh và xu hướng kinh tế**
- **Thái độ của xã hội đối với một số nghề**
- **Hoạt động tuyển mộ của đối thủ cạnh tranh**

Môi trường bên trong

- **Hình ảnh của tổ chức trên thị trường lao động**
- **Sự quảng bá**
- **Mối quan hệ xã hội của tổ chức**
- **Văn hóa tổ chức**
- **Hoạt động của công đoàn**
- **Chính sách nhân sự**
- **Nguồn lực dành cho tuyển mộ**
- **Người làm công tác tuyển mộ**

Tuyển mộ

- **Yếu tố ảnh hưởng**
- **Nguồn và phương pháp**

Nguồn và phương pháp

- **Tuyển mộ bên trong**
- **Tuyển mộ bên ngoài**

Tuyển mộ bên trong

- Phạm vi áp dụng
- Phương pháp
- Ưu nhược điểm

Phạm vi áp dụng

- Cho các vị trí việc làm cao hơn mức khởi điểm của nghề
- Tổ chức lớn và vừa

Phương pháp

- **Niêm yết công việc**
- **Sử dụng danh mục kỹ năng**
- **Thông qua sự giới thiệu của công nhân viên**

Ưu nhược điểm

- **Ưu điểm:**
 - Tạo động lực
 - Sự thỏa mãn
 - Sự gắn bó
 - Dễ đánh giá
 - Hội nhập người mới
 - Tuyển chọn

Ưu nhược điểm

- **Nhược điểm:**

- **Sự bảo thủ, trì trệ**
- **Xáo trộn nhân sự**
- **Đào tạo – phát triển nguồn nhân lực**

Tuyển mộ bên ngoài

- Phạm vi áp dụng
- Phương pháp
- Ưu nhược điểm

Phạm vi áp dụng

- Bất kỳ vị trí việc làm nào
- Mọi loại hình tổ chức

Phương pháp

- **Quảng cáo**
- **Thông qua trung tâm giới thiệu việc làm**
- **Cử người làm công tác tuyển mộ tới các cơ sở đào tạo**
- **Thông qua các sự kiện tuyển người đặc biệt**
- **Thông qua các câu lạc bộ hoặc hiệp hội nghề nghiệp**

Ưu nhược điểm

- Ngược với tuyến mộ bên trong

Tuyển chọn

Tuyển chọn

- Tiêu thức
- Công cụ
- Quy trình

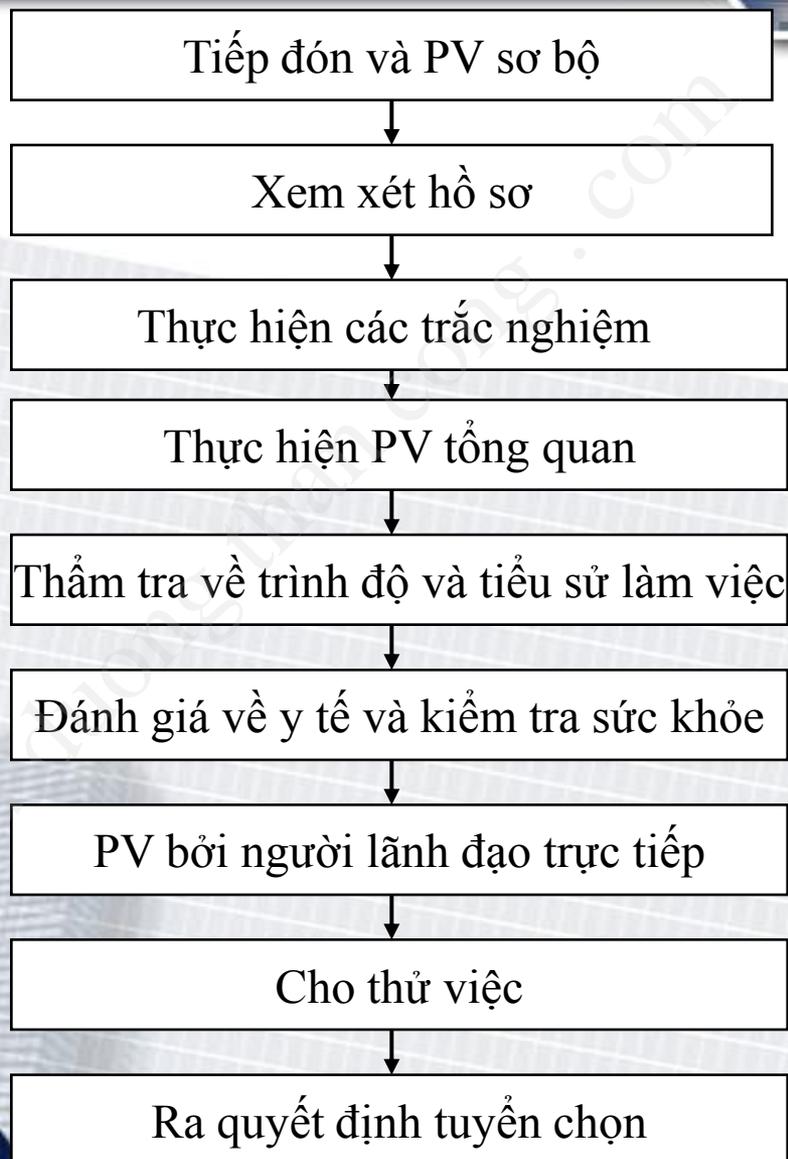
Tiêu thức

- **Yêu cầu về kỹ thuật**
- **Yêu cầu về khả năng làm việc với con người**
- **Yêu cầu về thể chất**

Công cụ

- **Thư giới thiệu**
- **Đơn xin việc**
- **Trắc nghiệm**
- **Phỏng vấn**
- **Thẩm tra**
- **Khám sức khỏe**

Quy trình



Công cụ

- **Thư giới thiệu**
- **Đơn xin việc**
- **Trắc nghiệm**
- **Phỏng vấn**
- **Thẩm tra**
- **Khám sức khỏe**

**Thank for your
attention !!!**