Chương 5:

TUYỂN MỘ NHÂN SỰ

(**Recruiting** Employees)

Ngô Quý Nhâm – ĐH Ngoại Thương

Nội dung:

1. Tiến trình tuyển mộ
2. Tuyển mộ nội bộ
3. Tuyển mộ từ bên ngoài
4. Phương pháp tuyển chọn nội bộ
5. Phương pháp tuyển chọn từ bên ngoài

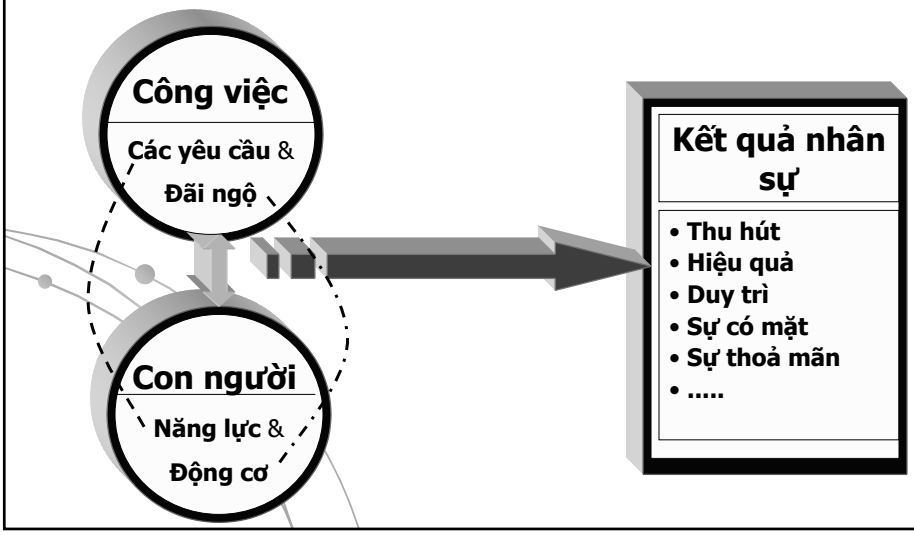
CuuDuongThanCong.com https://fb.com/tailieudientucntt

KHÁI NIỆM, MÔ HÌNH VÀ QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG

- Tuyển dụng (staffing): quá trình tuyển mộ các ứng viên và đánh giá lựa chọn những người phù hợp

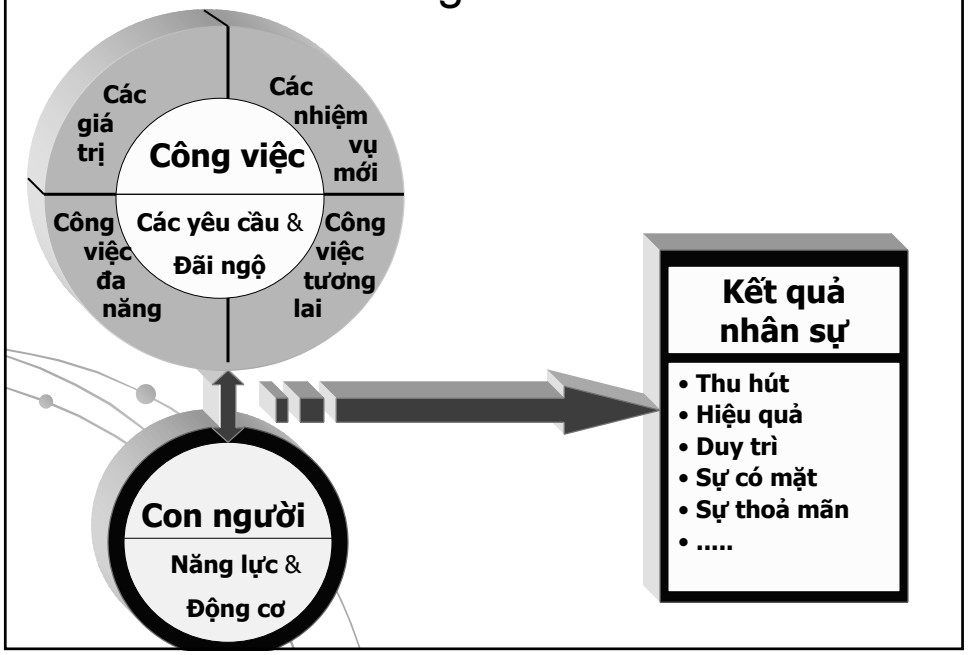
Các mô hình tuyển dụng:

Mô hình 1: Con người/Công việc

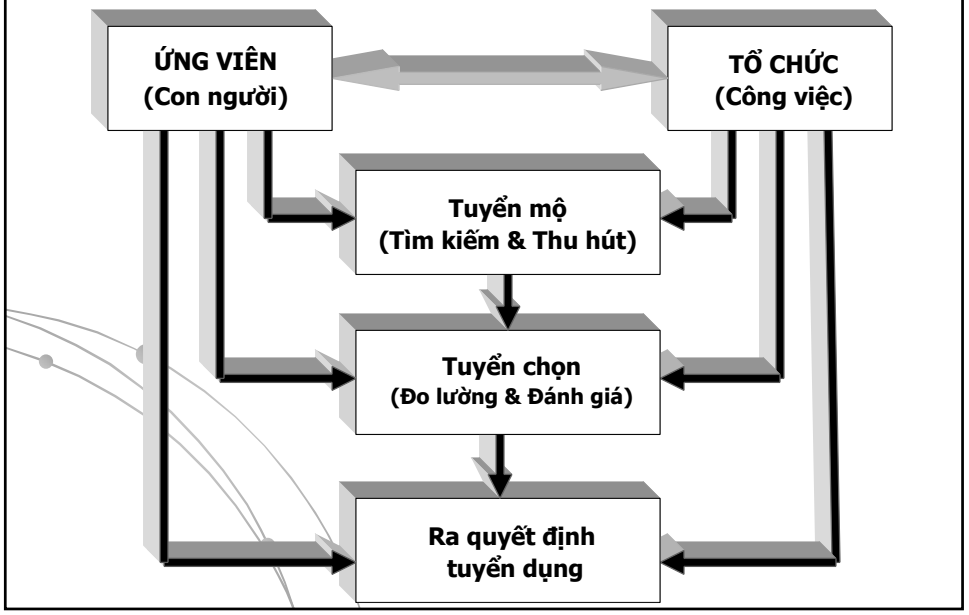


CuuDuongThanCong.com https://fb.com/tailieudientucntt

Mô hình 2: Con người/Tổ chức



QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG



CuuDuongThanCong.com https://fb.com/tailieudientucntt

KHÁI NIỆM TUYỂN MỘ

- Tuyển mộ là quá trình tìm kiếm và thu hút các ứng cử viên có khả năng đáp ứng những yêu cầu của những vị trí cần tuyển người để tiến hành lựa chọn
- Tuyển mộ nội bộ (Internal Recruitment)
- Tuyển mộ từ bên ngoài (External Recruitment)

Tỷ lệ tuyển chọn

$$\text{Tỷ lệ tuyển chọn} = \frac{\text{số người được tuyển}}{\text{số người tham gia dự tuyển}}$$

Ý nghĩa:

- Thành công của công tác tuyển mộ
- Sự hấp dẫn của doang nghiệp, của doanh nghiệp đối với xã hội

CuuDuongThanCong.com https://fb.com/tailieudientucntt

Tuyển mộ nội bộ

Nguồn: nhân viên hiện tại

Ưu điểm:

- Đưa ra những quyết định tuyển dụng chính xác
- Tránh được những kỳ vọng không đúng hoặc bất mãn sau khi được tuyển
- Tác động tích cực đến động cơ của người lao động
- Khai thác tối đa năng lực của người lao động

Hạn chế:

- Chính trị và cạnh tranh nội bộ để thăng tiến
- Hiệu ứng "kẻ thua cuộc"
- Dẫn đến "chuỗi đề bạt"
- Hạn chế những tư tưởng mới và sự đổi mới

Tuyển mộ từ bên ngoài

Ưu điểm

- Thu hút được nhiều ứng viên tài năng
- Thu hút các ý tưởng mới
- Chi phí tuyển dụng những người có kỹ năng hoặc quản lý thấp hơn so với đào tạo và phát triển nội bộ

Hạn chế:

- Khó thu hút, đánh giá nhân viên tiềm năng
- Thời gian điều chỉnh và định hướng nhân viên mới lâu hơn
- Tốn thời gian
- Có thể làm giảm nhuệ khí đối với các nhân viên hiện tại

CuuDuongThanCong.com https://fb.com/tailieudientucntt

Tuyển mộ từ bên ngoài: khi nào?

- Tổ chức mới thành lập
- Tuyển vào những vị trí ban đầu

  ...(To fill entry –level jobs)
- Lấp những chỗ trống mà nguồn nhân lực nội bộ không đáp ứng được
- Thích ứng với sự tăng trưởng:

  ...Sức mạnh là ở sự đa dạng: Khác nhau về học vấn, về kinh nghiệm, về văn hoá…
- Thu hút những ý tưởng mới.

PHƯƠNG PHÁP TUYỂN MỘ

Quảng cáo	• Công bố rộng rãi; • Có thể nhắm đến những nhóm ứng viên nhất định	• Có thể sẽ có nhiều ứng viên không phù hợp.
Qua giới thiệu của nhân viên	• Thông tin về DN do chính các nhân viên cung cấp; • có thể có được những ứng viên giỏi	• Có thể không làm đa dạng nhân viên
Trung tâm giới thiệu việc làm của Chính phủ	• Miễn phí hoặc phí rất thấp	• Ứng viên thường thiếu năng lực và ít được đào tạo
Trung tâm giới thiệu việc làm tư nhân	• Quan hệ rộng; • Tuyển chọn kĩ lưỡng; • Thường có cam đoan trong thời gian ngắn	• Chi phí cao

CuuDuongThanCong.com https://fb.com/tailieudientucntt

PHƯƠNG PHÁP TUYỂN MỘ

Tuyển chọn từ trường học	• Số lượng lớn; • có thể tập trung vào những đối tượng nhất định	•Chỉ giới hạn ở những vị trí ban đầu
Những dịch vụ hỗ trợ tạm thời	• Đáp ứng những nhu cầu tạm thời	•Tốn kém; • NV thiếu hiểu biết về mục tiêu và hoạt động tổng thể của DN
Thuê nhân viên hoặc qua các nhà thầu	Đáp ứng được nhu cầu tạm thời, nhưng thường dùng cho những dự án dài hạn nhất định	Ít mật thiết với doanh nghiệp hơn là với dự án hiện tại
Quảng cáo trên mạng	Hướng tới đông đảo công chúng; có thể được thông tin phản hồi ngay lập tức	Có thể sẽ có nhiều ứng viên không thích hợp.

Hiệu quả của các phương pháp tuyển mộ...

- ... số lượng ứng viên tham gia dự tuyển
  ... tuyển mộ từ các trường, nhật báo >< tuyển từ các tạp chí chuyên ngành, tự tiếp xúc
- ... tỷ lệ bỏ việc thấp nhất:
  ...giới thiệu của nhân viên, ƯV tự do
- ...thành tích, thái độ
  ... tuyển mộ từ các trường, quảng cáo ><giới thiệu của nhân viên, ƯV tự do
- Ai làm công tác tuyển mộ?

CuuDuongThanCong.com https://fb.com/tailieudientucntt