

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ



NGUYỄN THỊ THẢO VÂN

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ ỨNG VIÊN TRONG
QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG
TY ĐIỆN LỰC QUẢNG BÌNH

TÓM TẮT ĐỀ ÁN THẠC SĨ
MÃ SỐ: 834 01 01

Đà Nẵng, năm 2024

**Công trình được hoàn thành tại
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ, ĐHQĐN**

Người hướng dẫn khoa học: TS NGUYỄN QUỐC TUẤN

Phản biện 1: TS. Nguyễn Thị Bích Thu

Phản biện 2: TS. Huỳnh Huy Hòa

Đề án đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Đề án tốt nghiệp thạc sĩ Quản trị kinh doanh hợp tại Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng vào ngày 01 tháng 6 năm 2024

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin-Học liệu, Đại học Đà Nẵng**
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, ĐHQĐN**

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề án

Bối cảnh hiện nay, ngành điện lực đang phát triển mạnh mẽ với nhiều thách thức và cơ hội mới, đặc biệt là trong việc thu hút và giữ chân nhân tài. Công ty Điện lực Quảng Bình nhận thức rằng để đáp ứng yêu cầu kỹ thuật và chuyên môn cao, cần phải có một đội ngũ nhân viên có kỹ năng và kiến thức vững về ngành điện lực. Trong ngữ cảnh này, quy trình tuyển dụng nhân lực trở nên vô cùng quan trọng để lựa chọn và tuyển dụng đúng người. Để hoàn thiện quy trình này và đảm bảo có được những ứng viên tốt nhất, Với mục tiêu hoàn thiện công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng, em đã chọn đề án "***Hoàn thiện Công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Điện lực Quảng Bình***". Đề án này sẽ được thực hiện nhằm giúp công ty đáp ứng được nhu cầu nguồn nhân lực và phát triển bền vững trong tương lai.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Đề xuất giải pháp để Hoàn thiện Công tác Đánh giá ứng viên trong quy trình Tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Điện lực Quảng Bình.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Công tác Đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Điện lực Quảng Bình.

- Phạm vi nghiên cứu

+ Phạm vi không gian: Công ty Điện lực Quảng Bình.

+ Phạm vi thời gian: Đề án phân tích thực trạng công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Điện lực Quảng Bình, trong giai đoạn từ năm 2021-2023, giải pháp đến năm 2026.

+ Phạm vi nội dung: Công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Điện lực Quảng Bình.

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề án đã sử dụng phương pháp thống kê, phân tích và tổng hợp.

* ***Quá trình nghiên cứu***

* ***Phương pháp thu thập thông tin***

Đề án này nhằm thu thập dữ liệu liên quan đến quá trình đánh giá ứng viên tại QBPC thông qua nghiên cứu tài liệu từ các nguồn như giáo trình, báo cáo khoa học và số liệu thực tế từ đơn vị. Dữ liệu được thu thập từ các nguồn như quản lý hướng dẫn, phòng Tổ chức

và nhân sự, bao gồm các bản quy trình, mô tả công việc, và số liệu đánh giá ứng viên. Để đánh giá hiệu quả của quá trình này, đề án cũng thực hiện khảo sát thông qua bảng hỏi và phỏng vấn với các nhân viên, quản lý, và ứng viên tại QBPC. Số lượng mẫu tham gia bảng hỏi là 100, trong đó có 20 quản lý, 40 nhân viên đã được tuyển dụng, và 20 ứng viên từng tham gia tuyển dụng tại QBPC.

*** Phương pháp xử lý thông tin**

Kết hợp xử lý thông tin định tính và định lượng đối với các tài liệu, số liệu và kết quả khảo sát được từ nhân viên, ứng viên và cán bộ tham gia đánh giá ứng viên nhằm xác định thực trạng công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại QBPC.

5. Kết cấu của Đề án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tóm tắt đề án được kết cấu thành 03 phần, bao gồm:

Chương 1: Cơ sở lý luận về tuyển dụng và đánh giá ứng viên trong tuyển dụng nguồn nhân lực và đề xuất giải pháp

Chương 2: Thực trạng công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty Điện lực Quảng Bình

Chương 3: Đề xuất giải pháp giúp hoàn thiện công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Điện lực Quảng Bình

CHƯƠNG 1: Cơ sở lý luận về tuyển dụng và đánh giá ứng viên trong tuyển dụng nguồn nhân lực và đề xuất giải pháp

1.1. Tuyển dụng nguồn nhân lực

1.1.1. Khái niệm tuyển dụng nguồn nhân lực

Hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực trong tổ chức nhằm đảm bảo tổ chức có đủ ứng viên chất lượng và lựa chọn những người phù hợp nhất với yêu cầu công việc, từ đó hỗ trợ họ phát triển và đóng góp vào thành công của tổ chức. Theo các nhà nghiên cứu, tuyển dụng nguồn nhân lực bao gồm việc xác định nhu cầu tuyển dụng, chiêu mộ, lựa chọn, và hội nhập nhân viên một cách hiệu quả và phù hợp với sự phát triển của tổ chức. Qua quá trình này, tổ chức cung cấp nguồn nhân lực có năng lực và phẩm chất phù hợp nhất, tạo ra lợi thế cạnh tranh.

1.1.2. Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực

Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân sự

* *Lập kế hoạch tuyển dụng nhân sự*

Bước 2: Chiêu mộ

Bước 3: Lựa chọn ứng viên

* *Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ ứng viên*

* *Tổ chức thi tuyển, phỏng vấn.*

* *Ra quyết định tuyển dụng*

Bước 4: Hội nhập nhân viên mới

1.2. Đánh giá ứng viên

1.2.1. Khái niệm

Đánh giá ứng viên không chỉ là việc chọn người giỏi nhất mà là lựa chọn người phù hợp nhất với công việc và văn hóa tổ chức. Đây là quá trình hội đồng tuyển dụng đánh giá và chọn ra những ứng viên có kỹ năng, kiến thức, và khả năng thích nghi với môi trường làm việc của doanh nghiệp. Quá trình đánh giá ứng viên không chỉ xảy ra ở khâu cuối cùng mà được thực hiện liên tục từ khi nhận hồ sơ đến khi quyết định tuyển dụng được đưa ra. Mục đích là loại bỏ những ứng viên không phù hợp để chọn được người đúng việc.

1.2.2. Các bước của quy trình đánh giá ứng viên

1.2.3. Sàng lọc hồ sơ

1.2.4. Kiểm tra, đánh giá

1.2.4.1. Nội dung kiểm tra, đánh giá

Bộ phận tuyển dụng tiến hành kế hoạch kiểm tra, đánh giá các ứng viên đủ điều kiện sau bước sàng lọc hồ sơ.

Đánh giá năng lực chuyên môn

Đánh giá năng lực hành vi

Đánh giá phẩm chất nghề nghiệp

1.2.4.2. Phương pháp kiểm tra đánh giá

Để chọn ra ứng viên tiềm năng nhất, mỗi doanh nghiệp sẽ có các phương thức kiểm tra, đánh giá khác nhau.

1.2.4.2.1. Kiểm tra trắc nghiệm

Các nhà tuyển dụng thường yêu cầu nhân viên thực hiện bài kiểm tra về chỉ số IQ, tiếng Anh, tâm lý,...

* ***Ưu điểm và hạn chế của bài kiểm tra trắc nghiệm***

1.2.4.2.2. Kiểm tra tự luận và thực hành

Bài kiểm tra tự luận và thực hành là một loại hình kiểm tra được thiết kế để đánh giá kiến thức lý thuyết và khả năng áp dụng của người tham gia kiểm tra.

* ***Bài Kiểm Tra tự luận:***

* ***Bài Kiểm Tra Thực Hành:***

* ***Ưu điểm và hạn chế của bài kiểm tra tự luận và thực hành***

1.2.4.2.3. Phỏng vấn

a. Mục đích của phỏng vấn

b. Một số hình thức Phỏng vấn cơ bản

* ***Phỏng vấn tự do:***

* ***Phỏng vấn theo cấu trúc định trước:***

c. Độ tin cậy và tính đúng đắn của các cuộc phỏng vấn:

d. Quá trình phỏng vấn

* ***Chuẩn bị phỏng vấn***

Lập hội đồng phỏng vấn:

Chuẩn bị câu hỏi:

* ***Tiến hành phỏng vấn***

Giới thiệu và mở đầu:

Kết thúc phỏng vấn:

* ***Ưu điểm và hạn chế của phỏng vấn***

1.2.5. Ra quyết định lựa chọn

1.3. Cơ sở lý thuyết của đề xuất, giải pháp

1.3.1. Lý thuyết của mô hình BLOOM

Mô hình Bloom, được Benjamin Bloom giới thiệu lần đầu năm 1956, là một công cụ phổ biến để đặt mục tiêu và phân loại mức độ các câu hỏi trong kiểm tra và đánh giá năng lực. Mô hình này chia trình độ tư duy của con người thành sáu bậc từ thấp đến cao: Nhớ, Hiểu, Vận dụng, Phân tích, Đánh giá, và Sáng tạo.

Dù Bloom không hoàn thành phân loại về Thực hành, ông đã để lại những gợi ý cho hậu bối. Người kế thừa công trình của Bloom là Dave, người đã đề xuất bốn mức độ trong Thực hành: bắt chước, sửa chữa, tự do, và nghệ thuật. Các mức độ này sau đó được sử dụng để xây dựng khung năng lực kỹ năng.



HÌNH 1.3: MÔ HÌNH BLOOM.

(Nguồn: *Sưu tầm Internet*)

1.3.2. Lý thuyết của mô hình STAR

Mô hình STAR trong phỏng vấn giúp tạo ra các câu hỏi cụ thể và cấu trúc để khám phá và đánh giá kỹ năng, kinh nghiệm của ứng viên. Mô hình bao gồm bốn yếu tố:

Situation (Tình huống): Tạo bối cảnh cho câu chuyện của ứng viên, giúp hiểu rõ ngữ cảnh và hoàn cảnh mà họ đã đối mặt.

Task (Nhiệm vụ): Xác định nhiệm vụ hoặc mục tiêu cụ thể trong tình huống đó.

Action (Hành động): Tập trung vào các hành động mà ứng viên đã thực hiện để đạt được mục tiêu.

Result (Kết quả): Đánh giá kết quả của các hành động, hiểu rõ sự đóng góp của ứng viên và bài học rút ra từ trải nghiệm.

Ví dụ câu hỏi: "Hãy kể về một tình huống khó khăn trong công việc mà bạn đã gặp phải, nhiệm vụ của bạn là gì, bạn đã làm gì và kết quả ra sao?"

MÔ HÌNH STAR



HÌNH 1.4: MÔ HÌNH STAR.

(Nguồn: *Sưu tầm Internet*)

Mô hình STAR được phát triển vào những năm 1980 bởi Cục Dự trữ Hải quân Hoa Kỳ, ban đầu dùng để đào tạo binh sĩ và quản lý

cấp cao. Hiện nay, nó trở thành công cụ phổ biến trong quản lý nhân sự và phát triển cá nhân, thường được sử dụng trong phỏng vấn việc làm, đánh giá hiệu suất và phát triển cá nhân, giúp thu thập thông tin cụ thể về kinh nghiệm làm việc của ứng viên và cách họ giải quyết tình huống khó khăn.

Kết luận chương 1

Công tác đánh giá ứng viên là một phần không thể thiếu trong quy trình tuyển dụng, giúp tổ chức chọn lựa nhân viên phù hợp với công việc và môi trường làm việc. Tuy nhiên, việc này chỉ giải quyết một phần nhỏ của các vấn đề tổ chức đang gặp phải. Việc liên tục cải thiện và điều chỉnh quy trình đánh giá là cần thiết để đảm bảo hiệu quả và phù hợp với nhu cầu thực tế của tổ chức.

Chương 1 đã trình bày tổng quan về lý thuyết tuyển dụng và đánh giá ứng viên, cung cấp cơ sở cho việc phân tích thực trạng của công tác đánh giá ứng viên tại Công ty Điện lực Quảng Bình trong chương 2.

Để hoàn thiện công tác đánh giá ứng viên, có thể kết hợp các phương pháp hiện đại như mô hình STAR và mô hình Bloom. Mô hình STAR giúp tạo ra cấu trúc câu hỏi phỏng vấn cụ thể và minh bạch, đánh giá kỹ năng và kinh nghiệm của ứng viên trong các tình huống làm việc. Mô hình Bloom được áp dụng để xác định trình độ tư duy và khả năng vận dụng kiến thức, đánh giá khả năng thích ứng và phát triển trong môi trường làm việc.

Bằng cách kết hợp cả hai phương pháp, công tác đánh giá ứng viên sẽ trở nên toàn diện hơn, tăng cường sự phù hợp và hiệu quả của quy trình tuyển dụng và quản lý nhân sự của QBPC.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ ỨNG VIÊN TRONG QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY ĐIỆN LỰC QUẢNG BÌNH

2.1. Giới thiệu tổng quan về Công ty Điện lực Quảng Bình

2.1.1. Thông tin chung:

- **Tên công ty:** Công ty Điện lực Quảng Bình.
- **Tên giao dịch quốc tế:** QUANG BINH POWER COMPANY.
- **Tên viết tắt:** QBPC.
- **Lĩnh vực hoạt động:** Điện lực
- **Giám đốc:** Ông Hoàng Hiếu Trung
- **Trụ sở:** 195 Hữu Nghị – Thành phố Đồng Hới – Tỉnh Quảng Bình

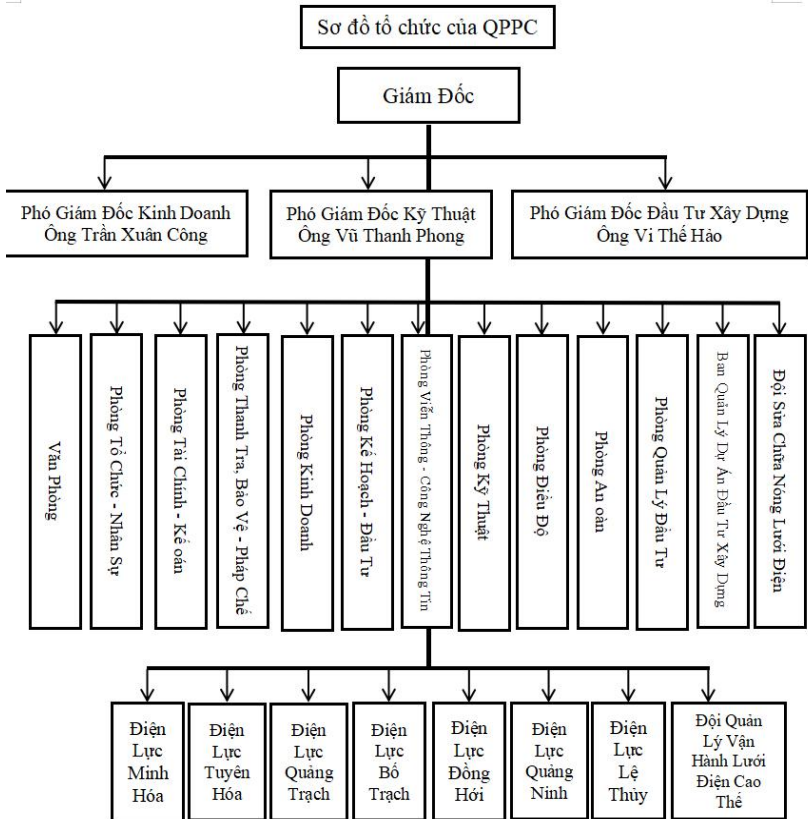
- Logo Công ty:
- Mã số thuế: 0400101394-001
- Điện thoại: (84-232) 2241283
- Website: <https://pcquangbinh.cpc.vn/>

2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển

2.1.3. Nhiệm vụ của công ty Điện lực Quảng Bình

2.1.4. Cơ cấu tổ chức

Đến 31/12/2023, cơ cấu tổ chức của QBPC gồm Giám đốc, 03 Phó Giám đốc, 13 phòng/ban chức năng và 8 đơn vị trực thuộc (gồm 07 Điện lực khu vực huyện và 01 Đội quản lý vận hành lưới điện cao thế).



SƠ ĐỒ 1.2: SƠ ĐỒ TỔ CHỨC CỦA QBPC

(Nguồn: Tài liệu nội bộ)

*Chức năng của từng phòng

2.2. Tình hình sử dụng lao động tại công ty QBPC

TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY
(2021-2023)

Đơn vị: người

CHỈ TIÊU	2021		2022		2023	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Độ tuổi						
< 31 tuổi	195	24,19	206	24,32	228	25,73
Từ 31 - 40 tuổi	287	35,61	309	36,48	325	36,68
Từ 41 - 50 tuổi	189	23,45	208	24,56	217	24,49
> 50 tuổi	135	16,75	124	14,64	116	13,09
Giới tính						
Nam	629	78,04	662	78,16	690	77,88
Nữ	177	21,96	185	21,84	196	22,1%
Trình độ						
Trên Đại Học	134	16,63	145	17,12	176	19,86
Đại Học	283	35,11	317	37,43	335	37,81
Cao Đẳng, Trung Cấp	197	24,44	223	26,33	276	31,15
Công nhân	192	23,82	162	19,13	99	11,17
Tổng lao động	806	100	847	100	886	100

(Nguồn: Phòng tổ chức nhân sự QBPC)

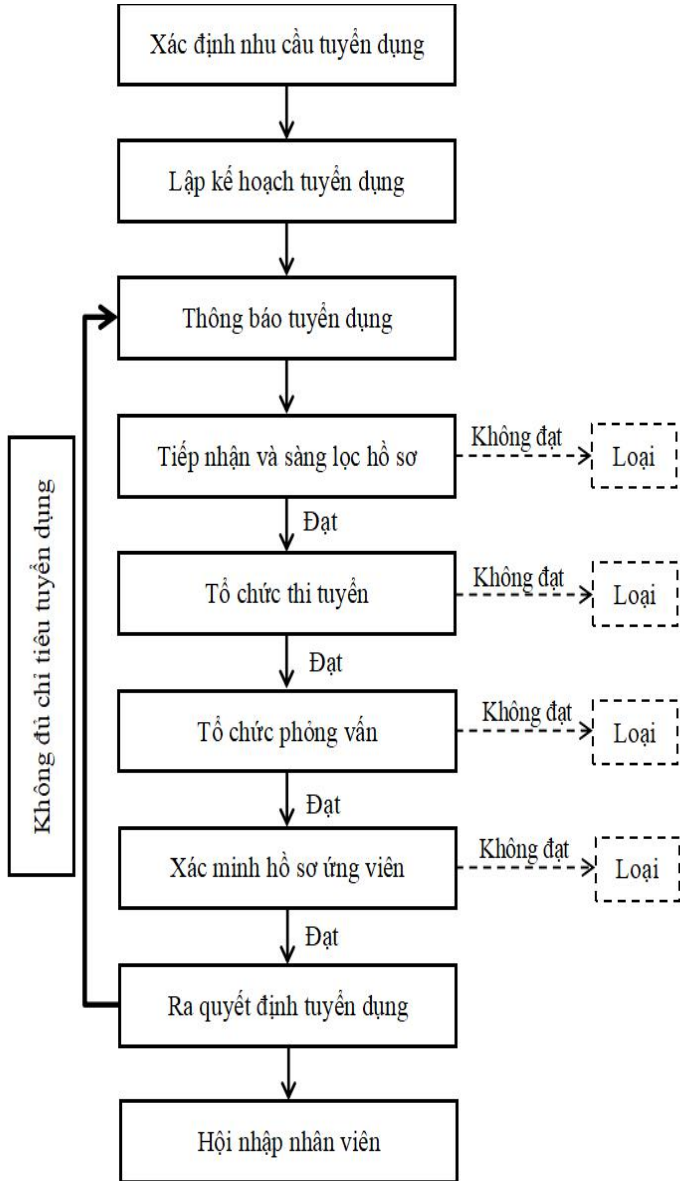
Dữ liệu từ bảng cho thấy sự phát triển của lực lượng lao động tại Công ty Điện lực Quảng Bình trong 3 năm gần đây. Tổng số lao động đã tăng từ 806 người năm 2021 lên 886 người vào cuối năm 2023, điều này cho thấy sự tăng trưởng ổn định. Trong cơ cấu lao động theo độ tuổi, nhóm tuổi dưới 31 và từ 31-40 chiếm tỷ trọng lớn nhất, và tỷ lệ lao động trẻ trong công ty là một ưu điểm lớn. Về cơ cấu lao động theo giới tính, lao động nam chiếm tỷ lệ lớn hơn rất nhiều so với nữ, phản ánh đặc thù của ngành điện lực. Cơ cấu lao động theo trình độ cho thấy sự gia tăng của lao động có trình độ Đại học, đây là nguồn nhân lực được đào tạo bài bản và có tri thức cao, tạo nền tảng cho sự phát triển của công ty.

2.3. Tình hình hoạt động kinh doanh

Dưới sự quan tâm và hỗ trợ của chính quyền và EVN, cùng với nỗ lực của cán bộ công nhân viên, Công ty Điện lực Quảng Bình đã tăng cường các biện pháp để đảm bảo chất lượng điện năng, phục vụ các mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội và an ninh quốc phòng. Công ty đã đạt được nhiều kết quả đáng chú ý, bao gồm: sản lượng điện thương phẩm tăng, doanh thu tiền điện vượt kế hoạch, tổn thất điện năng giảm, và dịch vụ khách hàng được cải thiện. QBPC đã quyết tâm đầu tư xây dựng, cải tạo, nâng cấp hệ thống lưới điện với nhiều dự án và công trình lớn. Với những thành tựu này, Công ty đã đạt giải 3 trong phong trào thi đua toàn diện khối các Công ty Điện lực và nhận Cờ dẫn đầu phong trào thi đua của Ủy ban Quản lý vốn Nhà nước tại doanh nghiệp. Trong năm 2024, QBPC đặt ra mục tiêu tiếp tục nâng cao năng lực lưới điện và cung cấp dịch vụ điện chất lượng cao, góp phần vào phát triển kinh tế-xã hội.

2.4. Thực trạng công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty Điện lực Quảng Bình

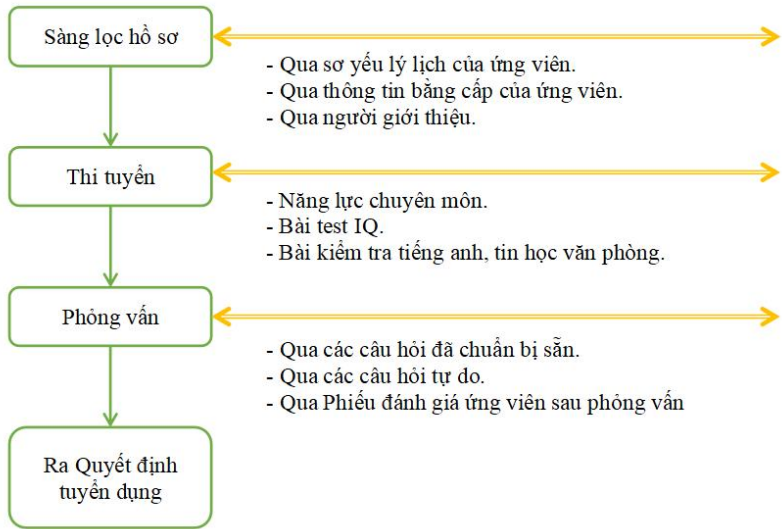
2.4.1. Quy trình tuyển dụng nhân sự tại BQPC



SƠ ĐỒ 2.3: SƠ ĐỒ TUYỂN DỤNG QBPC

(Nguồn: tài liệu nội bộ)

2.4.2. Các phương pháp đánh giá ứng viên đang được áp dụng tại Công ty Điện lực Quảng Bình



SƠ ĐỒ 2.4 : CÁC BƯỚC ĐÁNH GIÁ ỨNG VIÊN TẠI QBPC

2.4.2.1. Sàng lọc hồ sơ

2.4.2.2. Nội dung thi tuyển

2.4.2.3. Ra quyết định tuyển dụng

2.5. Cơ sở đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty Điện lực Quảng Bình

2.5.1. Bản mô tả công việc

2.5.2. Bản tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc

2.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty điện lực Quảng Bình

2.6.1. Văn hóa EVN



2.6.2. Chính sách tuyển dụng nguồn nhân lực**2.6.3. Cán bộ tham gia tuyển dụng**

2.7. Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả công tác đánh giá ứng viên trong tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Điện lực Quảng Bình

2.7.1. Kết quả tuyển chọn nguồn nhân lực**KẾT QUẢ TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ***(Đơn vị: lao động)*

Đơn vị	Năm		
	2021	2022	2023
Văn Phòng	0	0	0
Phòng Tổ chức và Nhân sự	1	0	0
Phòng Kế hoạch và Vật tư	0	1	0
Phòng Kỹ Thuật	0	0	1
Phòng Tài chính-Kế toán	0	0	1
Phòng Kinh Doanh	1	0	1
Phòng Quản lý Đầu tư	0	0	0
Phòng An toàn	2	1	1
Phòng Điều Độ	0	3	0
Phòng Thanh tra Bảo vệ và Pháp chế	0	1	0
Phòng Viễn Thông và Công nghệ Thông tin	1	2	1
Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng	0	0	0
Đội Sửa chữa nóng lưới điện	29	33	35
Tổng	34	41	39

(nguồn: Phòng tổ chức và nhân sự - QBPC)

Dựa trên kết quả của bảng tuyển chọn nguồn nhân lực của công ty trong 3 năm gần đây, có thể thấy rằng nguồn nhân lực của công ty tăng chủ yếu tại đơn vị Đội sửa chữa nóng lưới điện. Tổng số lao động tăng trong đối tượng này hàng năm chiếm trên 85% lao động tăng thêm của toàn công ty. Việc tăng cường nhân lực trong đội sửa chữa nóng lưới điện được xem là hợp lý và phù hợp với chiến lược kinh doanh của QBPC, đặc biệt khi công việc này liên quan đến các hoạt động nguy hiểm như sửa chữa, lắp đặt các thiết bị điện áp cao.

SỐ LIỆU TUYỂN DỤNG CỦA QBPC QUA CÁC NĂM

Năm	2021	2022	2023	ĐVT
Tổng số hồ sơ ứng viên	267	385	594	Hồ sơ
Số lượng ứng viên qua vòng sơ loại hồ sơ	145	165	258	người
Số lượng ứng viên qua thời gian thử việc	34	41	39	người
Số lượng ứng viên đáp ứng yêu cầu công việc	34	39	39	người
Số lượng ứng viên nghỉ việc sau thời gian thử việc	6	3	11	người
Tỷ lệ ứng viên đạt yêu cầu hồ sơ	54,31	42,86	43,43	%
Tỷ lệ ứng viên được ký hợp đồng thử việc	23,45	24,85	15,12	%
Tỷ lệ ứng viên đáp ứng yêu cầu của công việc thực tế	100	95,12	100	%
Tỷ lệ người được tuyển dụng bỏ đi sau thời gian thử việc	17,65	12,20	28,21	%

(nguồn: Phòng tổ chức và nhân sự - QBPC)

Tỷ lệ ứng viên vượt qua vòng sơ loại hồ sơ chiếm gần một nửa tổng số hồ sơ ứng tuyển. Tuy nhiên, tỷ lệ ứng viên được thử việc sau vòng sơ loại hồ sơ đã giảm từ 23,45% năm 2021 xuống còn 15,12% vào năm 2023. Mặc dù QBPC thu hút được lượng lớn ứng viên và duy trì tỷ lệ ứng viên đáp ứng yêu cầu công việc trên 95%, vẫn có một tỷ lệ nhất định người được tuyển dụng rời đi sau thời gian nghỉ việc. Điều này có thể ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng của công ty và cho thấy còn nhiều hạn chế trong công tác đánh giá ứng viên.

2.7.2. Đánh giá của cấp quản lý**KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ**

Tiêu chí	Phù hợp		Không phù hợp	
	Số lượng (phiếu)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (phiếu)	Tỷ lệ (%)
Các bước của quy trình phỏng vấn	17	85	3	15
Nội dung của buổi phỏng vấn	16	80	4	20

Thời gian phỏng vấn trung bình	18	90	2	10
Phương pháp đánh giá ứng viên	17	85	3	15
Phiếu đánh giá ứng viên	12	60	8	40

(Nguồn: khảo sát của đề án)

Kết quả khảo sát về quy trình phỏng vấn ứng viên tại QBPC cho thấy sự đa dạng trong ý kiến của 20 cán bộ quản lý tham gia. Phần lớn đánh giá cao việc thực hiện công tác đánh giá ứng viên qua phỏng vấn, nhưng cũng có những đề xuất cải tiến nhất định. Có 85% cán bộ cho rằng các bước trong quy trình phỏng vấn là phù hợp và nên duy trì, trong khi 15% cho rằng có thể loại bỏ bước không cần thiết. Về nội dung, 80% đánh giá cao sự phù hợp của các vấn đề được đề cập, nhưng 20% cho rằng có quá nhiều câu hỏi lặp lại hoặc không cần thiết. Thời gian phỏng vấn trung bình được cho là hợp lý bởi 90% cán bộ, nhưng 10% đề xuất rút ngắn thời gian phỏng vấn xuống. Về phương pháp và phiếu đánh giá, có 85% và 60% cán bộ cho rằng đang được thực hiện một cách phù hợp, nhưng 40% đề xuất làm chi tiết và cụ thể hơn về phiếu đánh giá.

2.7.3. Đánh giá của nhân viên

Tất cả nhân viên tham gia khảo sát đều đã trải qua quá trình tuyển dụng của QBPC. Mục tiêu chính là hiểu rõ các yếu tố dẫn đến thành công trong tuyển dụng, tối ưu hóa quy trình hội nhập, và đánh giá kỳ vọng cũng như động lực của họ khi gia nhập công ty. Khảo sát tập trung vào trải nghiệm phỏng vấn, lý do chấp nhận lời mời làm việc, quá trình hội nhập và sự phù hợp giữa kỳ vọng ban đầu và thực tế công việc. Phương pháp bao gồm khảo sát sau khi nhận việc và sau một thời gian làm việc, kết hợp với phỏng vấn sâu để thu thập phản hồi chi tiết.

Hầu hết nhân viên đánh giá quy trình tuyển dụng của công ty là cụ thể và đề thi phù hợp với vị trí tuyển dụng, dù được cho là khó. Thời gian phỏng vấn được xem là vừa phải, nội dung phỏng vấn tập trung vào vị trí tuyển dụng và thông tin liên quan đến công ty. Nhân viên cũng đánh giá cao sự chuyên nghiệp và thân thiện của người phỏng vấn, cùng với sự tập trung vào các vấn đề quan trọng và câu hỏi phỏng vấn sáng tạo.

KHẢO SÁT Ý KIẾN NHÂN VIÊN

Chỉ tiêu	Mức độ	Tỷ lệ (%)
Quy trình tuyển dụng	Chưa thực hiện đầy đủ	0
	Thực hiện đầy đủ	57,5
	Cụ thể và hợp lý	35
	Rất khoa học và thực hiện rất chuyên nghiệp	7,5
Đề thi tuyển dụng	Nội dung không phù hợp với vị trí tuyển dụng	5
	Nội dung phù hợp với vị trí tuyển dụng với mức độ dễ	35
	Nội dung phù hợp với vị trí tuyển dụng với mức độ vừa phải	42,5
	Nội dung phù hợp với vị trí tuyển dụng với mức độ khó cao	17,5
Thời gian phỏng vấn	Ngắn	10
	Vừa phải	42,5
	Dài	37,5
	Quá dài	10
Nội dung phỏng vấn	Không liên quan đến vị trí tuyển dụng	5
	Có liên quan đến vị trí tuyển dụng	35
	Xoay quanh vị trí tuyển dụng và có nội dung khác	45
	Hoàn toàn xoay quanh vị trí tuyển dụng	15
Đánh giá người phỏng vấn	Chuyên nghiệp và thân thiện	40
	Quá nghiêm túc	17,5
	Cởi mở và thân thiện	32,5
	Không chuyên nghiệp	10
Nhận xét sau thời gian thử việc	Trung bình	0
	Khá	32,5
	Tốt	57,5
	Xuất sắc	10
Sự phù hợp với công việc	Không phù hợp	7,5
	Khá phù hợp	17,5
	Phù hợp	40
	Hoàn toàn phù hợp	35

(Nguồn: Khảo sát của đề án)

2.7.4. Đánh giá của ứng viên

Đề án này xem xét khía cạnh đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nhân lực, với khảo sát tiến hành trên các ứng viên đã tham gia tuyển dụng tại QBPC nhưng không đạt. Mục tiêu là phát hiện các vấn đề trong quy trình tuyển dụng, đảm bảo ảnh hưởng tích cực về công ty và xây dựng nguồn ứng viên dự phòng cho tương lai. Khảo sát tập trung vào trải nghiệm ứng tuyển, phản hồi về lý do không trúng tuyển, đánh giá giao tiếp và thông tin từ công ty, cùng các gợi ý cải thiện quy trình.

Phương pháp tiếp cận bao gồm khảo sát ngắn sau khi thông báo kết quả, đảm bảo tính ẩn danh và giao tiếp lịch sự, nhạy cảm với ứng viên. Kết quả cho thấy phần lớn ứng viên đánh giá quy trình tuyển dụng của công ty cụ thể và hợp lý, có hiểu biết về vị trí ứng tuyển, quy trình và thời gian tuyển dụng. Bộ đề thi được nhận xét là khoa học, phù hợp với vị trí ở mức độ vừa phải. Trong vòng phỏng vấn, nội dung tập trung vào mô tả vị trí ứng tuyển và thông tin của ứng viên, với các câu hỏi được đánh giá không có sự chênh lệch lớn.

Tuy nhiên, nhiều ứng viên không đạt trong quá trình thử việc do tự thấy không phù hợp với công việc hoặc không đủ điều kiện cho vị trí này. Điều này cho thấy công tác đánh giá của công ty chưa hoàn thiện và cần cải tiến để đảm bảo chất lượng tuyển dụng và chọn được ứng viên phù hợp.

KHẢO SÁT Ý KIẾN ỨNG VIÊN

Chỉ tiêu	Mức độ	Tỷ lệ (%)
Quy trình tuyển dụng	Chưa thực hiện đầy đủ	15
	Thực hiện đầy đủ	35
	Cụ thể và hợp lý	45
	Rất khoa học và thực hiện rất chuyên nghiệp	5
Đề thi tuyển dụng	Nội dung không phù hợp với vị trí tuyển dụng	5
	Nội dung phù hợp với vị trí tuyển dụng với mức độ dễ	20
	Nội dung phù hợp với vị trí tuyển dụng với mức độ vừa phải	45

	Nội dung phù hợp với vị trí tuyển dụng với mức độ khó cao	30
Thời gian phỏng vấn	Ngắn	15
	Vừa phải	50
	Dài	20
	Quá dài	15
Nội dung phỏng vấn	Không liên quan đến vị trí tuyển dụng	5
	Có liên quan đến vị trí tuyển dụng	25
	Xoay quanh vị trí tuyển dụng và có nội dung khác	60
	Hoàn toàn xoay quanh vị trí tuyển dụng	10
Các câu hỏi phỏng vấn	Khó hiểu	5
	Không cụ thể	10
	Tập trung trực tiếp vào vấn đề	40
	Tập trung trực tiếp vào vấn đề và có gợi mở	45
Đánh giá người phỏng vấn	Chuyên nghiệp và thân thiện	35
	Quá nghiêm túc	10
	Cởi mở và thân thiện	50
	Không chuyên nghiệp	5
Nhận xét sau thời gian thử việc	Trung bình	37,5
	Khá	50
	tốt	12,5
	Xuất sắc	0
Lý do không được tuyển dụng	Không đủ điều kiện	45
	Không phù hợp với công việc	40
	Không muốn làm việc tại công ty	5
	Tìm được công việc khác tốt hơn	10

(Nguồn: Khảo sát của đề án)

2.8. Đánh giá công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty Điện lực Quảng Bình

2.8.1. Những kết quả đạt được

Công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng của QBPC được thực hiện một cách khoa học và theo đúng quy trình. QBPC đã phát triển mô tả công việc chi tiết cho từng vị trí và xác

định tiêu chuẩn cho từng vị trí để đánh giá năng lực của ứng viên. Quy trình tuyển dụng và đánh giá ứng viên được quy định rõ ràng và cụ thể, từ sàng lọc hồ sơ đến quyết định tuyển dụng. Sự hỗ trợ từ chính sách tuyển dụng và quy định về văn hóa EVN đã giúp công tác đánh giá ứng viên tại QBPC đạt được nhiều thuận lợi.

2.8.2. Những hạn chế và nguyên nhân

Công tác đánh giá ứng viên tại QBPC có vai trò quan trọng, nhưng vẫn tồn tại một số hạn chế. Trong việc sàng lọc hồ sơ, thường chỉ được thực hiện sau khi kết thúc thời hạn nộp hồ sơ, gây mất thời gian và nguy cơ bỏ sót hồ sơ. Trong tổ chức thi tuyển, mặc dù sử dụng câu hỏi từ ngân hàng câu hỏi của EVN, nhưng có số lượng câu hỏi đã được sử dụng nhiều lần và không phản ánh thực tế, ảnh hưởng đến kết quả tuyển dụng. Trong quá trình phỏng vấn, sự khác biệt về chuyên môn giữa các cán bộ phỏng vấn có thể dẫn đến đánh giá không nhất quán. Phiếu đánh giá cũng thiếu các chỉ tiêu cụ thể, dẫn đến đánh giá dựa trên ý kiến chủ quan. Việc ra quyết định tuyển dụng thường dựa trên ý kiến cá nhân của lãnh đạo trực tiếp, có nguy cơ ảnh hưởng bởi mối quan hệ cá nhân hoặc những yếu tố không liên quan đến khả năng làm việc.

Kết luận chương 2

Công ty Điện lực Quảng Bình (QBPC) đã có những bước tiến quan trọng trong tăng cường nguồn nhân lực và hoạt động kinh doanh. Số lượng lao động tăng từ 806 người năm 2021 lên 886 người cuối năm 2023, duy trì cơ cấu lao động trẻ với tỷ trọng cao nhất ở nhóm tuổi dưới 31 và từ 31 - 40, cùng tỷ lệ lao động nam cao hơn nữ do đặc thù ngành điện lực. Tỷ trọng lao động có trình độ Đại học cũng tăng, cho thấy sự chú trọng đầu tư vào nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trong kinh doanh, QBPC đạt kết quả ấn tượng như tăng sản lượng điện thương phẩm, doanh thu tiền điện và giảm tổn thất điện năng, dù đối mặt với nhiều thách thức từ môi trường kinh doanh.

Tuy nhiên, công tác đánh giá ứng viên trong quy trình tuyển dụng còn hạn chế. Phiếu đánh giá vấn đáp/phỏng vấn chưa được thực hiện linh hoạt và hiệu quả, cùng sự không nhất quán trong đánh giá ứng viên do sự khác biệt chuyên môn của các cán bộ tuyển dụng, dẫn đến nguy cơ bỏ sót hoặc đánh giá không công bằng.

Khảo sát ứng viên tập trung vào trải nghiệm tuyển dụng và sự phù hợp công việc, trong khi dữ liệu từ ứng viên không trúng tuyển giúp phát hiện xu hướng từ chối và cải thiện quy trình tuyển dụng. Những khác biệt này hỗ trợ tối ưu hóa thông tin thu thập và đề xuất các chiến lược cải thiện hiệu quả, phù hợp với từng nhóm ứng viên.

CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ ỨNG VIÊN TRONG QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY ĐIỆN LỰC QUẢNG BÌNH

3.1. Kế hoạch sản xuất kinh doanh và đầu tư xây dựng năm 2024 của QBPC

3.1.1. Mục tiêu

- Đảm bảo cung ứng điện an toàn, tin cậy cho phát triển kinh tế xã hội và đời sống nhân dân trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.
- Đảm bảo an toàn, không để xảy ra tai nạn lao động.
- Đảm bảo tiến độ và chất lượng đầu tư, phục hồi và nâng cao năng lực lưới điện.
- Hoàn thành tốt nhiệm vụ kế hoạch năm 2024.
- Tiếp tục phát huy nghiên cứu sáng tạo, đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ và sử dụng có hiệu quả thành tựu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4.
- Đảm bảo tiền lương, đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.

3.1.2. Kế hoạch sản xuất kinh doanh 2024

- Thương phẩm: 24.030 triệu kWh.
- Giá bán bình quân: 2.086đ/kWh
- Tồn thất điện năng: 4,12%.
- Lợi nhuận đạt kế hoạch EVN giao với các chỉ tiêu tài chính đảm bảo an toàn.
- Thực hiện chuyển đổi số theo định hướng, kế hoạch của EVN và thực lực của EVNCPC, QBPC.

3.2. Hoàn thiện bài kiểm tra viết

3.2.1. Bài Kiểm Tra: Công Nhân Điện Lực

Mục Tiêu: Đánh giá kiến thức và kỹ năng cần thiết cho vị trí công nhân điện lực, bao gồm hiểu biết về lý thuyết và khả năng thực hành.

Phần 1: Lý Thuyết (Nhận Biết và Hiểu Biết)

1. Định nghĩa cơ bản về dòng điện xoay chiều (AC) và dòng điện một chiều (DC).
 - a) AC là viết tắt của gì?
 - b) Điện áp của AC thay đổi như thế nào so với DC?
 - c) DC được tạo ra từ nguồn nào?
2. Giải thích ý nghĩa của các ký hiệu và biểu đồ điện lực sau:
 - a) Biểu đồ điện áp-dòng điện (V-I).
 - b) Biểu đồ định dạng sóng (Waveform).
3. Mô tả quy trình làm việc an toàn khi làm việc gần các dây điện có điện áp cao.
4. Giải thích cách sử dụng các công cụ và thiết bị như ống nối dây điện, máy đo điện áp, máy hàn, v.v.

Phần 2: Thực Hành (Áp Dụng và Phân Tích)

1. Sử dụng máy đo điện áp để đo điện áp AC và DC của một ổ cắm thông thường.
2. Sửa chữa một đoạn dây điện bị đứt bằng cách sử dụng các kỹ thuật hàn.

Phần 3: Tổng Hợp (Tổng Hợp và Đánh Giá)

1. Trong trường hợp cúp điện, hãy mô tả các bước cần thực hiện để phục hồi điện nhanh chóng và an toàn.
2. Tại sao việc sử dụng PPE (Personal Protective Equipment - Trang thiết bị bảo hộ cá nhân) là quan trọng khi làm việc trong môi trường điện lực?

3.3.2. Bài Kiểm Tra: nhân viên Kế Toán

- Mục Tiêu: Đánh giá kiến thức và kỹ năng cần thiết cho vị trí kế toán, bao gồm hiểu biết về lý thuyết và khả năng áp dụng trong thực tiễn.

Phần 1: Lý Thuyết (Nhận Biết và Hiểu Biết)

1. Định nghĩa cơ bản của nguyên tắc kế toán kép.
 - a) Nguyên tắc kế toán kép bao gồm những nguyên tắc nào?
 - b) Giải thích ý nghĩa của nguyên tắc ghi nhận ghi chứng.

2. Phân biệt giữa kế toán quản trị và kế toán tài chính.

a) Kế toán quản trị tập trung vào mục tiêu nào?

b) Kế toán tài chính chủ yếu là để làm gì?

3. Mô tả quy trình của chu kỳ kế toán và giải thích tại sao nó quan trọng đối với việc xây dựng báo cáo tài chính.

4. Giải thích ý nghĩa và cách tính toán của các chỉ số tài chính cơ bản như tỷ lệ lợi nhuận gộp, tỷ lệ lợi nhuận ròng, v.v.

Phần 2: Thực Hành (Áp Dụng và Phân Tích)

1. Phân tích một bảng cân đối kế toán (balance sheet) và đưa ra nhận xét về tình hình tài chính của công ty.

2. Tạo ra một bảng cân đối kế toán đơn giản từ các giao dịch cho trước và đảm bảo sự cân bằng giữa tài sản, nợ và vốn.

Phần 3: Tổng Hợp (Tổng Hợp và Đánh Giá)

1. Trong trường hợp phát hiện ra sai sót trong báo cáo tài chính, bạn sẽ đưa ra các biện pháp xử lý như thế nào?

2. Giải thích ý nghĩa của việc tuân thủ các nguyên tắc và quy định kế toán trong quá trình làm việc của một kế toán viên.

3.2.3. Bài Kiểm Tra: Nhân viên Pháp lý

- Mục Tiêu: Đánh giá kiến thức và kỹ năng cần thiết cho vị trí nhân viên pháp lý, bao gồm hiểu biết về luật pháp và khả năng áp dụng trong lĩnh vực điện lực.

Phần 1: Lý Thuyết (Nhận Biết và Hiểu Biết)

1. Định nghĩa cơ bản của luật điện và các quy định chính trong lĩnh vực điện lực.

a) Luật điện áp dụng cho lĩnh vực nào?

b) Quy định về tiêu chuẩn an toàn điện được quy định ở đâu?

2. Phân biệt giữa các loại hợp đồng thường gặp trong công ty điện lực như hợp đồng mua bán điện, hợp đồng thuê đất, v.v.

a) Đặc điểm của hợp đồng mua bán điện là gì?

b) Mục đích chính của hợp đồng thuê đất trong lĩnh vực điện lực là gì?

3. Mô tả quy trình giải quyết tranh chấp pháp lý giữa công ty điện lực và khách hàng trong trường hợp có mâu thuẫn về hóa đơn tiền điện.

4. Nêu và giải thích các rủi ro pháp lý mà một công ty điện lực có thể phải đối mặt khi mở rộng hoạt động vào các khu vực mới.

Phần 2: Thực Hành (Áp Dụng và Phân Tích)

1. Phân tích một hợp đồng mua bán điện và đưa ra nhận xét về các điều khoản pháp lý quan trọng.

2. Soạn thảo một văn bản pháp lý, chẳng hạn như một lá đơn yêu cầu chấp nhận điều kiện giao dịch.

Phần 3: Tổng Hợp (Tổng Hợp và Đánh Giá)

1. Trong trường hợp phát hiện vi phạm pháp luật trong quá trình hoạt động của công ty điện lực, bạn sẽ đưa ra các biện pháp xử lý như thế nào?

2. Tại sao việc duy trì tuân thủ luật pháp là quan trọng đối với một công ty điện lực và làm thế nào để đảm bảo tuân thủ này trong mọi hoạt động?

Thiết kế bài kiểm tra kết hợp lý thuyết và thực hành theo mô hình Bloom trong quá trình tuyển dụng không chỉ đánh giá hiệu suất của ứng viên một cách toàn diện mà còn đảm bảo tính khách quan và công bằng trong quá trình này. Đồng thời, việc này cũng khuyến khích ứng viên phát triển kỹ năng thực hành và sáng tạo, từ đó nâng cao chất lượng của lực lượng lao động trong công ty.

3.3. Hoàn thiện vòng phỏng vấn

A. NHỮNG CÂU HỎI CHUNG	ĐÁNH GIÁ				
	(1. Kém, 2. Trung bình, 3. Khá, 4. Tốt, 5. Xuất sắc)				
	1	2	3	4	5
1. Hãy giới thiệu về bản thân mình.					
2. Công việc đã làm gần đây nhất? Hỏi tại sao lại nghỉ việc?					
3. Hãy mô tả những kỹ năng và kinh nghiệm chính mà bạn mang					

lại cho vị trí này.					
4. Bạn đã có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực điện trước đây không? Nếu có, bạn đã học được những gì từ những kinh nghiệm đó?					
5. Làm thế nào bạn tiếp tục cập nhật và nâng cao kiến thức chuyên môn của mình trong lĩnh vực này?					
6. Bạn đã từng tham gia vào các khóa đào tạo hoặc hoạt động học tập nào liên quan đến vị trí này không?					
7. Làm thế nào bạn giao tiếp và hợp tác với đồng nghiệp hoặc người khác trong cộng đồng để thu thập thông tin hoặc giải quyết vấn đề?					
8. Trong quá trình làm việc, làm thế nào bạn sử dụng tư duy phân tích và suy luận để giải quyết các vấn đề phức tạp hoặc đưa ra quyết định?					
B. Những câu hỏi cho vị trí cụ thể					
I. Những câu hỏi phỏng vấn cho công nhân điện					
1. Hãy kể về một tình huống cụ thể khi bạn đã phải xử lý một sự cố điện trong môi trường làm việc của bạn.					
2. Trong tình huống đó, nhiệm vụ của bạn là gì? Bạn phải làm gì để giải quyết vấn đề điện đó?					
3. Cuối cùng, kết quả của những					

hành động của bạn là gì? Vấn đề điện đã được giải quyết như thế nào? Có những học được gì từ trải nghiệm đó?					
4. Hãy kể về một trường hợp cụ thể khi kiến thức chuyên môn của bạn đã giúp bạn giải quyết một vấn đề điện phức tạp."					
5. Làm thế nào bạn đã sử dụng kiến thức về các quy tắc an toàn điện và các quy trình làm việc an toàn trong công việc hàng ngày của mình?					
6. Trong quá trình làm việc nhóm, bạn đã tham gia vào việc giải quyết vấn đề điện như thế nào? Làm thế nào bạn đã giao tiếp và làm việc cùng đồng nghiệp để đảm bảo an toàn và hiệu suất trong công việc?					
II. Những câu hỏi cho nhân viên kế toán					
1. Hãy kể về một tình huống cụ thể khi bạn đã phải xử lý một vấn đề phức tạp liên quan đến báo cáo tài chính hoặc sổ sách kế toán trong công việc của bạn					
2. Trong tình huống đó, nhiệm vụ cụ thể của bạn là gì? Bạn đã phải làm gì để giải quyết vấn đề đó?					
3. Vậy bạn đã thực hiện những hành động gì để phân tích và giải quyết vấn đề đó? Làm thế nào bạn sử dụng kiến thức kế toán của mình để xử lý tình huống?"					
4. Cuối cùng, kết quả của những					

hành động của bạn là gì? Vấn đề đã được giải quyết như thế nào? Có những học được gì từ trải nghiệm đó?					
5. Hãy kể về một trường hợp cụ thể khi kiến thức kế toán của bạn đã giúp bạn giải quyết một vấn đề phức tạp hoặc tạo ra cơ hội kinh doanh.					
6. Làm thế nào bạn tiếp tục cập nhật kiến thức về các quy định kế toán mới và làm thế nào bạn áp dụng chúng trong công việc hàng ngày của mình?					
7. Trong quá trình làm việc nhóm, bạn đã làm thế nào để giao tiếp và làm việc cùng đồng nghiệp để đảm bảo tính chính xác và đồng nhất trong quá trình kế toán?					
8. Làm thế nào bạn đã hợp tác với các bộ phận khác như bộ phận tài chính, bộ phận sản xuất... để đảm bảo thông tin kế toán được cập nhật và chính xác?					
III. Những câu hỏi cho nhân viên pháp lý					
1. Hãy kể về một trường hợp cụ thể mà bạn đã phải đối mặt với vấn đề pháp lý quan trọng trong lĩnh vực điện lực.					
2. Trong tình huống đó, nhiệm vụ cụ thể của bạn là gì? Bạn phải xử lý vấn đề đó như thế nào?					
3. Vậy bạn đã thực hiện những hành động gì để giải quyết vấn đề					

pháp lý đó? Làm thế nào bạn đã áp dụng kiến thức pháp luật của mình trong quá trình này?					
4. Cuối cùng, kết quả của những hành động của bạn là gì? Vấn đề pháp lý đã được giải quyết như thế nào? Có những học được gì từ trải nghiệm đó?					
5. Bạn có kiến thức vững vàng về các quy định và luật pháp liên quan đến ngành điện lực không? Làm thế nào bạn tiếp tục cập nhật và nâng cao kiến thức pháp lý của mình trong lĩnh vực này?					
6. Trong quá trình làm việc, làm thế nào bạn sử dụng tư duy phân tích và suy luận để đưa ra các quyết định pháp lý đúng đắn?					
7. Làm thế nào bạn giao tiếp và hợp tác với các bộ phận khác như bộ phận kỹ thuật, bộ phận tài chính... để đảm bảo tuân thủ các quy định pháp lý và giảm thiểu rủi ro cho công ty?					
8. Làm thế nào bạn đánh giá khả năng của mình trong việc hiểu và áp dụng các quy định pháp luật trong công việc hàng ngày? Bạn đã từng cải thiện kỹ năng này như thế nào?					

3.4. Hoàn thiện Phiếu đánh giá phỏng vấn ứng viên

	PHIẾU ĐÁNH GIÁ PHỎNG VẤN ỨNG VIÊN	Mã số: QT_HR_ Hiệu lực:

Họ và tên ứng viên	Ngày phỏng vấn/...../20.....				
Vị trí ứng tuyển	Điều phối phỏng vấn				
<p>Người phỏng vấn đánh giá dựa trên thang điểm để xếp hạng trình độ tổng thể của ứng viên đối với vị trí ứng tuyển, đồng thời viết các nhận xét cụ thể liên quan đến công việc vào chỗ trống bên cạnh. Thang điểm như sau: 5 - Xuất sắc; 4 - Thành thạo; 3 - Đạt yêu cầu; 2 - Cần cải thiện; 1 - Không đạt</p>							
TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ PHỎNG VẤN		KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ PHỎNG VẤN					
		Người phỏng vấn 1		Người phỏng vấn 2		Người phỏng vấn 3	
		Điểm	Nhận xét	Điểm	Nhận xét	Điểm	Nhận xét
Kiến thức/ Kinh nghiệm	1	Ứng viên có trình độ học vấn hoặc đào tạo phù hợp cho vị trí này không?					
	2	Ứng viên có các kỹ năng tương tự thông qua kinh nghiệm làm việc trong quá khứ không?					

Thái độ	1	Ứng viên có thể hiện sự nhiệt tình đối với vị trí ứng tuyển và công ty không?						
	2	Ứng viên có thể hiện được rằng đã nghiên cứu về công ty trước khi phỏng vấn không?						
Năng lực Chuyên môn		<i>Đặt câu hỏi phỏng vấn Ứng viên về các kỹ năng chuyên môn cần thiết của vị trí ứng tuyển (tối thiểu 4 kỹ năng chuyên môn)</i>						
	1	Kỹ năng ...						
	2	Kỹ năng ...						
	3	Kỹ năng ...						
	4	Kỹ năng ...						
	5	Kỹ năng ...						

Năng lực Chun g	1	Ứng viên có thể hiện được kỹ năng giao tiếp hiệu quả trong buổi phỏng vấn không?						
	2	Ứng viên có thể hiện được kỹ năng tạo sự kết nối, chia sẻ hỗ trợ đồng đội để giải quyết bất đồng và hợp tác tốt trong công việc không?						
	3	Ứng viên có thể hiện được khả năng tư duy, tìm kiếm và thực hiện giải pháp để giải quyết vấn đề phát sinh trong công việc của mình không?						
	4	Ứng viên có thể hiện được kỹ năng lập kế hoạch và quản lý thời gian tốt không?						

	5	Ứng viên có thường xuyên đóng góp sáng kiến để nâng cao kết quả công việc không?						
Năng lực Lãnh đạo	1	Thông qua các câu trả lời của mình, ứng viên có thể hiện được kỹ năng phân tích vấn đề và ra quyết định một cách tự tin không?						
	2	Ứng viên đã từng có kinh nghiệm quản lý đội nhóm chưa? Ứng viên có kỹ năng giao việc và đánh giá nhân viên một cách chuyên nghiệp không?						
	3	Ứng viên có khả năng tạo ảnh hưởng, dẫn dắt và truyền cảm hứng, động lực làm việc cho những						

		người xung quanh không?					
	4	Ứng viên có thể hiện được kỹ năng đào tạo, huấn luyện và phát triển đội ngũ không?					
Năng lực Tự nhận thức	1	Ứng viên tự nhận thức về điểm mạnh của mình trong công việc là gì?					
	2	Ứng viên tự nhận thức về điểm yếu mình cần cải thiện thêm là gì?					
	3	Kế hoạch phát triển bản thân của ứng viên trong 2 - 3 năm tới là gì?					
TỔNG ĐIỂM ĐÁNH GIÁ			0	0	0		
Thông tin khác	Lương hiện tại của Ứng viên:.....		<u>Thông tin Người phỏng vấn</u>	<u>Thông tin Người phỏng vấn</u>	<u>Thông tin Người phỏng vấn</u>		
	Lương mong muốn:					- Họ tên	- Họ tên
		<u>vấn</u>	- Chức vụ	- Chức vụ		

	Thời gian có thể bắt đầu nhận việc:	- Họ tên - Chức vụ	
KẾT LUẬN	Đạt yêu cầu tuyển dụng, mức lương đề xuất offer:		
	Xem xét thêm		
	Không đạt		
	Ý kiến khác:		

KẾT LUẬN

Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực trong ngành điện lực đem lại nhiều thách thức và cơ hội phát triển cho công ty. Đánh giá ứng viên là một phần quan trọng trong quy trình này, đòi hỏi sự cẩn trọng và minh bạch để tăng hiệu quả và giảm thiểu rủi ro. Sau khi nghiên cứu công tác đánh giá ứng viên tại Công ty Điện lực Quảng Bình, thấy công ty đã thực hiện tốt công việc này nhưng vẫn còn hạn chế, đặc biệt là trong các phương pháp đánh giá và việc thiếu chỉ tiêu cụ thể trong phỏng vấn. Đề án đã phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp để cải thiện công tác đánh giá ứng viên tại công ty, nhưng vẫn cần nhận ý kiến đóng góp để hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!