

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ



NGÔ THỊ LAN DUNG

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

TUYỂN DỤNG NHÂN VIÊN VẬN HÀNH SÀN THƯƠNG MẠI
ĐIỆN TỬ TẠI DOANH NGHIỆP THÀNH VINH HOLDINGS

Ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 834 01 01

Đà Nẵng - 2024

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

Người hướng dẫn: TS. Nguyễn Thị Bích Thủy

Phản biện 1: TS. Phan Hoàng Long

Phản biện 2: TS. Huỳnh Huy Hòa

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Đề án tốt nghiệp Thạc sĩ Quản lý kinh tế họp tại trường Đại học kinh tế, Đại học Đà Nẵng vào ngày 04 tháng 01 năm 2024.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết phải xây dựng đề án

Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, thương mại điện tử (TMĐT) đang phát triển mạnh mẽ và ngày càng quan trọng. Tại Việt Nam, TMĐT cũng tăng trưởng vượt bậc về số lượng người dùng, đơn hàng và doanh thu. Điều này kéo theo nhu cầu lớn về nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nhân lực có kiến thức tổng hợp về công nghệ thông tin, marketing, logistics và dịch vụ khách hàng. TMĐT đang dần trở thành kênh bán hàng chủ lực, thay thế các kênh truyền thống, với sự thống trị của các sàn như Shopee, Lazada và TikTok Shop, nơi tập trung lượng lớn người dùng, đặc biệt là giới trẻ. Việc có mặt trên các sàn này giúp doanh nghiệp tiếp cận khách hàng tiềm năng, mở rộng thị trường và tăng doanh thu.

Trước đây, Thành Vinh Holdings kinh doanh đa ngành hàng trên mạng xã hội. Tuy nhiên, từ tháng 6/2024, công ty chuyển hướng sang phát triển bền vững và xây dựng thương hiệu riêng trên các sàn TMĐT như Shopee, Lazada, TikTok Shop. Với 5 thương hiệu, mỗi thương hiệu cần có mặt trên cả 3 sàn, công ty cần tối thiểu 15 nhân viên vận hành sàn TMĐT. Nhu cầu này dự kiến sẽ tiếp tục tăng khi công ty mở rộng quy mô và đa dạng hóa ngành hàng trong tương lai. Để cạnh tranh hiệu quả, Thành Vinh Holdings cần xây dựng đội ngũ nhân viên vận hành chuyên nghiệp, có năng lực và phù hợp với văn hóa công ty.

Công tác tuyển dụng hiện tại của Thành Vinh Holdings còn một số hạn chế như chỉ tập trung vào tuyển dụng bên ngoài, thiếu sự phối hợp giữa các phòng ban, quy trình chọn lựa và đánh giá chưa hiệu quả, dẫn đến bỏ lỡ ứng viên phù hợp và chưa đánh giá được hiệu quả tuyển dụng. Do đó, việc nghiên cứu đề tài “Tuyển dụng

nhân viên vận hành sàn thương mại điện tử tại doanh nghiệp Thành Vinh Holdings” là cần thiết. Đề tài này sẽ dựa trên lý thuyết về tuyển dụng và thực trạng tại công ty để đề xuất các giải pháp hoàn thiện quy trình tuyển dụng, nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân viên vận hành sàn TMĐT.

2. Mục tiêu của đề án

Đề án được thực hiện với mục tiêu tổng quát là: Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân viên vận hành sàn TMĐT tại Thành Vinh Holdings, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp trong bối cảnh mới.

Để đạt được mục tiêu trên, đề án tập trung vào một số mục tiêu cụ thể sau:

- Hệ thống hóa các lý thuyết về công tác tuyển dụng nhân sự
- Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân viên tại Thành Vinh Holdings
- Xây dựng kế hoạch về tuyển dụng nhân viên vận hành sàn TMĐT cho Thành Vinh Holdings

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án

Đối tượng nghiên cứu: Hoạt động tuyển dụng nhân viên vận hành sàn TMĐT tại Thành Vinh Holdings.

Phạm vi nghiên cứu:

- Về không gian: Thành Vinh Holdings
- Về thời gian: Thu thập thông tin qua trải nghiệm công tác tuyển dụng, quan sát và phỏng vấn sâu trong thời gian dữ liệu liên quan đến công tác tuyển trong 6 tháng đầu năm 2024 của Thành Vinh Holdings. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân viên vận hành sàn TMĐT trong năm 2025.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.1. Tóm tắt cơ sở lý thuyết

1.1.1. Khái niệm về tuyển dụng

Trên thế giới, có rất nhiều định nghĩa về tuyển dụng. Khái niệm này được diễn giải một cách đa dạng bởi nhiều học giả và chuyên gia hàng đầu. Gary Dessler (2020) đã đề cập: “Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và thu hút ứng viên đủ điều kiện cho vị trí công việc, bắt đầu từ việc xác định vị trí cần tuyển dụng và kết thúc khi nhận được đủ số lượng hồ sơ ứng tuyển”. Theo Armstrong & Taylor (2020) cho rằng: “Tuyển dụng là quá trình thu hút, sàng lọc và lựa chọn những người đủ điều kiện cho một công việc tại một tổ chức hoặc công ty”. Một định nghĩa khái quát đến từ Bohlander & Snell: “Tuyển dụng là bất kỳ hoạt động nào được thực hiện bởi tổ chức với mục đích chính là xác định và thu hút nhân viên tiềm năng”.

Mai Thanh Lan (2014) đã tiếp cận “tuyển dụng” như sau: “Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu sử dụng và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp”. Theo Nguyễn Quốc Tuấn và các tác giả (2022): “Hoạt động tuyển dụng nhân viên trong tổ chức bao gồm các hoạt động đảm bảo cho tổ chức có được đủ ứng viên đạt chất lượng, lựa chọn trong số các ứng viên những người phù hợp nhất với tổ chức và hỗ trợ để họ có khả năng hoạt động trong công ty”.

Các định nghĩa về “tuyển dụng nhân lực” đều xoay quanh ý tưởng cốt lõi: Là một chuỗi hoạt động có kế hoạch và chiến lược, nhằm thu hút, tìm kiếm, lựa chọn những ứng viên phù hợp nhất cho

các vị trí công việc trong tổ chức, từ đó đáp ứng nhu cầu nhân lực và mục tiêu phát triển của tổ chức.

Trong đề án này, tuyển dụng nhân lực sẽ được tiếp cận là quy trình gồm có 5 giai đoạn chính: Xác định nhu cầu và lập kế hoạch, tuyển mộ nhân lực, tuyển chọn nhân lực, hội nhập nhân viên mới và đánh giá quá trình tuyển dụng.

1.1.2. Nội dung công tác tuyển dụng

1.1.2.1. Chuẩn bị tuyển dụng

a) Xác định nhu cầu tuyển dụng

Có hai hướng tiếp cận để xác định được nhu cầu tuyển dụng: hướng từ dưới lên và hướng từ trên xuống (Mai Thanh Lan, 2014). Việc kết hợp cả hai hướng tiếp cận này khi xác định nhu cầu tuyển dụng sẽ giúp việc trao đổi thông tin đạt hiệu quả cao hơn. Việc xác định nhu cầu tuyển dụng cần xem xét một cách toàn diện: số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Xác định đúng nhu cầu tuyển dụng sẽ là tiền đề giúp doanh nghiệp xây được kế hoạch tuyển dụng chính xác và đạt được mục tiêu. Kết quả của việc xác định nhu cầu này sẽ được thể hiện qua bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc.

b) Lập kế hoạch tuyển dụng

Kế hoạch tuyển dụng được xem như bản đồ chỉ dẫn cho toàn bộ quá trình tìm kiếm và lựa chọn ứng viên, giúp doanh nghiệp thu hút và tuyển dụng những ứng viên phù hợp. Bản kế hoạch cần xác định nguồn tuyển dụng, phương pháp áp dụng, hình thức tuyển dụng, thời gian, địa điểm và ngân sách hoặc dự trù chi phí (Mai Thanh Lan, 2014).

c) Thành lập hội đồng tuyển dụng

Thành lập hội đồng tuyển dụng nhằm đảm bảo tính hiệu quả và minh bạch cho quá trình tuyển dụng. Thành phần của hội đồng tuyển dụng thường được xác định dựa trên quy mô, cấu trúc của doanh nghiệp, vị trí và yêu cầu công việc của vị trí cần tuyển dụng. Danh sách này giúp đảm bảo sự rõ ràng về vai trò, trách nhiệm của từng thành viên, tạo cơ sở cho việc phân công nhiệm vụ (Mai Thanh Lan, 2014 và Trần Kim Dung, 2011).

1.1.2.2. Tuyển mộ nhân lực

Bước 1: Xác định đối tượng tuyển mộ

- Xác định số lượng nhân sự cần tuyển
- Tỷ lệ sàng lọc
- Xác định nguồn tuyển mộ

Bước 2: Lựa chọn thông tin và thiết kế thông báo tuyển dụng

Phân tích công việc vị trí cần tuyển dụng để có được bản mô tả và yêu cầu thực hiện công việc.

Nội dung của thông báo tuyển dụng cần bao gồm: Yêu cầu đối với ứng viên, chế độ đãi ngộ, yêu cầu hồ sơ, thời gian và địa điểm. Thông báo tuyển dụng cần được thiết kế hấp dẫn và thu hút người xem. Ngôn ngữ sử dụng phải ngắn gọn, súc tích, dễ hiểu

Bước 3: Lựa chọn hình thức thông báo tuyển dụng và triển khai

Bước 4: Thu nhận hồ sơ ứng viên

1.1.2.3 Tuyển chọn nhân lực

Bước 1: Sàng lọc hồ sơ

Bước 3: Kiểm tra, trắc nghiệm tuyển dụng

Bước 4: Phỏng vấn tuyển chọn

Bước 5: Kiểm tra sức khoẻ và thể lực của ứng viên

Bước 6: Kiểm tra thông tin

Bước 7: Tiếp nhận và thử việc

Bước 8: Ra quyết định tuyển dụng

1.1.2.4. Hội nhập nhân viên mới

Nội dung của phần hội nhập này gồm: Hội nhập về môi trường làm việc và hội nhập về công việc

1.1.2.5. Đánh giá quá trình tuyển dụng

Kết quả của việc tuyển dụng sẽ được thể hiện qua kết quả tuyển mộ, lựa chọn và hiệu quả việc tiếp nhận nhân sự trong năm đầu tiên (Mai Thanh Lan, 2014). Một số chỉ tiêu định lượng cần quan tâm:

- Chi phí từng kênh tuyển mộ
- Tỷ lệ hồ sơ đạt yêu cầu
- Tỷ lệ ứng viên từ chối nhận việc
- Chi phí tuyển dụng trung bình cho 1 nhân viên

1.2. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng để thực hiện đề án: quan sát, phỏng vấn và thu thập thông tin sẵn có. Đề án sử dụng kết hợp các phương pháp này để có cái nhìn tổng thể, khách quan và sâu sắc về thực trạng công tác tuyển dụng, từ đó có thể đề xuất giải pháp tối ưu cho kế hoạch tuyển dụng nhân viên vận hành sản TMĐT trong năm 2025.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TUYỂN DỤNG TẠI THÀNH VINH HOLDINGS

2.1. Tổng quan về Công ty cổ phần Thành Vinh International Ventures

2.1.1 Giới thiệu chung về Thành Vinh Holdings.

2.1.2 Tầm nhìn và giá trị cốt lõi

2.1.3 Cơ cấu tổ chức

2.1.4 Tình hình kinh doanh giai đoạn 2021-2023

2.1.5 Thực trạng nguồn nhân lực

2.2. Thực trạng tuyển dụng tại Thành Vinh Holdings

2.2.1 Nguồn tuyển dụng

Công ty tập trung khai thác nguồn lực ứng viên từ bên ngoài. Công ty thường đăng thông báo tuyển dụng trên các trang Web tuyển dụng (topcv, careerviet, danang43...), page facebook và website công ty, liên kết với các trường Đại học, cao đẳng, tổ chức cuộc thi M-FACTOR.

2.2.2 Quy trình tuyển dụng

Bước 1: Đề xuất nhu cầu tuyển dụng

Ban giám đốc hoặc trưởng bộ phận/ phòng ban thông báo nhu cầu tuyển dụng nhân viên vào những vị trí đang thiếu hoặc vị trí mới đến phòng nhân sự.

Hiện nay, nhu cầu tuyển dụng tại công ty được chia thành 2 loại là nhu cầu tuyển dụng theo kế hoạch kinh doanh và nhu cầu tuyển dụng đột xuất

Bước 2: Xác định và tổng hợp nhu cầu tuyển dụng

Nhân viên tuyển dụng tiến hành tổng hợp các nhu cầu bao gồm: Số lượng nhân viên cần tuyển và vị trí cần tuyển

Bước 3: Lập kế hoạch tuyển dụng

Bộ phận nhân sự xem xét nhu cầu tuyển dụng và lập kế hoạch tuyển dụng phù hợp với các vị trí cần tuyển

Bước 4: Thực hiện tuyển dụng

Thông báo tuyển dụng:

Thông báo tuyển dụng được thiết kế bắt mắt và gồm các thông tin cơ bản. Mẫu thông báo này thường được đăng tải trên website công ty, trang facebook tuyển dụng của công ty, các group facebook. topcv, careerviet, danang43.

Tiếp nhận và chọn lọc CV:

Thông tin ứng tuyển và CV của ứng viên được nộp về form của Lark Base. Nhân viên tuyển dụng sẽ phân loại CV theo từng vị trí và tiến hành sàng lọc. Nhân viên tuyển dụng dựa vào các yêu cầu của từng vị trí để chọn lọc hồ sơ.

Đặt hẹn ứng viên để phỏng vấn:

Phỏng vấn ứng viên:

Với các vị trí nhân viên hoặc thực tập sinh, ứng viên thường sẽ chỉ tham gia phỏng vấn lần 1 với nhân viên tuyển dụng và trưởng bộ phận. Với các chức danh trưởng phòng hoặc quản lý, ngoài việc tham gia phỏng vấn vòng 1, các ứng viên này sẽ được tham gia phỏng vấn lần 2 với ban giám đốc.

Bước 5: Xét duyệt

Ký hợp đồng thử việc với nhân viên mới trong 2 tháng, nếu nhân viên đáp ứng được yêu cầu công việc sẽ được ký hợp đồng chính thức.

Bước 6: Tiếp nhận nhân viên mới

Giới thiệu nhân viên với các phòng ban. Trong 2 ngày đầu, phòng nhân sự phối hợp với phòng đào tạo để đào tạo hội nhập nhân viên mới.

2.2.3 Nhận xét công tác tuyển dụng tại doanh nghiệp

2.2.3.1. Ưu điểm

Đối với nguồn tuyển dụng bên ngoài, công ty đã đầu tư đa dạng các kênh đăng bài tuyển dụng, thiết kế bài thông báo tuyển dụng rất hấp dẫn và thu hút ứng viên. Đa dạng phương thức chiêu mộ

Tùy từng vị trí và yêu cầu trách nhiệm, quy trình tuyển dụng sẽ được điều chỉnh phù hợp bằng các vòng phỏng vấn. Có khoảng thời gian thử việc để làm căn cứ đánh giá khả năng làm việc của nhân viên, gia tăng sự chính xác cho quyết định lựa chọn.

2.2.3.2. Hạn chế

- Nguồn và phương pháp đăng tin tuyển dụng: Công ty chỉ mới tập trung khai thác nguồn bên ngoài thông qua các bài đăng tuyển dụng trên các nền tảng mạng xã hội và website tuyển dụng. Những nguồn này đang ngày càng tốn chi phí và thời gian để có được ứng viên phù hợp.

- Công tác phân tích công việc chưa đạt được hiệu quả: Chưa có sự phối hợp giữa các phòng ban và bộ phận nhân sự trong việc thực hiện phân tích công việc để đưa ra được mô tả và yêu cầu công việc cho vị trí cần tuyển.

- Chọn lọc hồ sơ/ CV ứng viên: Hiện nay, việc sàng lọc hồ sơ/ CV của ứng viên thông qua đánh giá chủ quan của nhân viên tuyển dụng về sự phù hợp giữa ứng viên với mô tả và yêu cầu công việc. Khi đây mạnh việc đăng tin tuyển dụng, sẽ có nhiều hồ sơ hơn nên với phương pháp trên, rất dễ đánh giá nhầm và bỏ sót hồ sơ

- Quá trình lựa chọn: Chưa có hệ thống sàng lọc hồ sơ ứng viên rõ ràng. Phương pháp đang áp dụng hiện tại trong lựa chọn ứng viên là phỏng vấn. Sự thiếu đa dạng trong phương pháp đánh giá dẫn đến

việc đánh giá chưa toàn diện năng lực của ứng viên, khiến việc lựa chọn ứng viên không hiệu quả

- Đánh giá hiệu quả tuyển dụng: Hiện tại, công tác tuyển dụng chỉ mới đánh giá việc tuyển dụng thông qua số lượng nhân viên tuyển được so với nhu cầu của phòng ban/ bộ phận và tổng chi phí thực tế phát sinh so với dự toán.

CHƯƠNG 3: XÂY DỰNG KẾ HOẠCH TUYỂN DỤNG NHÂN VIÊN VẬN HÀNH SÀN THƯƠNG MẠI ĐIỆN TỬ TẠI THÀNH VINH HOLDINGS NĂM 2025

3.1. Căn cứ để xây dựng kế hoạch

- Định hướng kinh doanh:

Công ty mong muốn phát triển kinh doanh trên sàn Shopee, Lazada và Tiktok Shop cho 5 thương hiệu hiện tại. Trong giai đoạn đầu năm 2025, công ty tập trung đẩy mạnh phát triển 3 thương hiệu (My smile, Kirozi và Seyoul) trên nền tảng Shopee, Tiktok Shop và Lazada. Ngoài các thương hiệu hiện có, công ty đã lên kế hoạch cho ra đời hai nhãn hiệu mới trong năm 2025-2026, vì vậy bên cạnh việc tuyển dụng các ứng viên đã có kinh nghiệm, có thể tuyển dụng thêm các thực tập để đào tạo trở thành nhân viên chính thức, đáp ứng nhu cầu sau này.

- Tình hình nhân lực vận hành sàn TMĐT hiện tại:

Hiện tại 2 nhân viên marketing đang kiêm nhiệm việc vận hành ban đầu của nhãn hiệu Seyoul và My smile trên sàn Shopee. Với định hướng chiến lược của công ty, vị trí vận hành sàn TMĐT cần được chuyên môn hoá và tách biệt với nhân viên marketing.

3.2. Mục tiêu của kế hoạch

Hoàn thành việc tuyển dụng nhân viên vận hành sàn TMĐT trong quý I năm 2025. Lựa chọn được các ứng viên phù hợp với các yêu cầu công việc cũng như các giá trị của công ty và có thể làm việc lâu dài với công ty. Đề án này sẽ thiết kế nên quy trình tuyển dụng nhân viên vận hành sàn TMĐT tại công ty cho các đợt tuyển dụng sau này.

3.3. Chi tiết nội dung triển khai kế hoạch tuyển dụng

3.3.1 Chuẩn bị tuyển dụng

- Xác định nhu cầu tuyển dụng:

Phương pháp thu thập thông tin được lựa chọn để hoàn thiện bảng mô tả công việc và yêu cầu thực hiện là bộ phận nhân sự phỏng vấn trực tiếp nhân viên đang vận hành sàn Shopee của nhãn hiệu Seyoul, My smile và trưởng phòng marketing thay vì chỉ tiếp nhận bảng mô tả công việc từ trưởng phòng marketing.

Số lượng nhân viên vận hành sàn thương mại điện tử trong quý I.2025:

+ Số lượng cửa hàng trên sàn cần vận hành: 3 sàn x 3 thương hiệu = 9 cửa hàng

+ Số lượng nhân viên vận hành: 1 người x 9 cửa hàng = 9 người

– Thiết kế thông báo tuyển dụng:

Từ bảng mô tả công việc và tiêu chuẩn thực hiện công việc, thông báo tuyển dụng nhân viên vận hành sàn TMĐT sẽ gồm các nội dung sau: thông tin chung về vị trí công việc, mô tả vị trí, các yêu cầu, quyền lợi và thông tin nhận hồ sơ ứng tuyển.

– Kế hoạch và ngân sách tuyển dụng dự kiến:

Kế hoạch tuyển dụng nhân viên vận hành sàn TMĐT dự kiến sẽ bắt đầu từ 02/01/2025 đến 30/04/2025 (bao gồm 2 tháng thử việc của ứng viên). Thời gian đăng tin tuyển dụng sẽ kéo dài 2 tuần.

Về ngân sách tuyển dụng, dựa vào chi phí thực tế của đợt tuyển dụng quý I năm 2024 và báo giá của các đối tác hỗ trợ đăng tin tuyển dụng trong các đợt tuyển dụng trước, tính toán nên chi phí cho đợt tuyển dụng này.

– Thành lập hội đồng tuyển dụng:

3.3.2 Tuyển mộ nhân lực

3.3.2.1. Xác định nguồn tuyển dụng và phương pháp

Tiếp tục đăng tin tuyển dụng trên các kênh tuyển dụng miễn phí hoặc các kênh tốn phí. Ngoài ra, ban hành chính sách giới thiệu ứng viên

nội bộ nhằm khuyến khích nhân viên trong công ty giới thiệu ứng viên vào làm việc.

3.3.2.2. Thông báo tuyển dụng

- Đăng tải bài tuyển dụng trên trang facebook Thành Vinh Holdings, trang facebook tuyển dụng của công ty (Thành Vinh Careers), website công ty (thanhvinhgroup.com)
- Đăng bài vào các group facebook Internships & Jobs in Da Nang
- Liên hệ với các kênh tuyển dụng: danang43.vn và vieclam24h.vn để hợp tác đăng tin tuyển dụng

3.3.3 Tuyển chọn nhân lực

3.3.3.1. Tiếp nhận và chọn lọc CV

Chọn lọc CV bằng phương pháp tính điểm. Có 4 nhóm tiêu chí được dùng để đánh giá CV, trọng số của mỗi tiêu chí lần lượt như sau: thông tin cá nhân (7,89%), trình độ học vấn (23,68%), kinh nghiệm làm việc (28,95%), kỹ năng (39,48%).

CV của mỗi ứng viên sẽ được chấm điểm dựa vào các tiêu chí như trên và cộng điểm của từng tiêu chí để tính tổng điểm cho mỗi CV.

Điểm của CV sẽ được chia thành 3 nhóm:

- + CV dưới 26 điểm: Chưa phù hợp
- + CV từ 26 đến 29 điểm: Phù hợp
- + CV đạt từ 30 đến 38 điểm: Rất phù hợp

3.3.3.2. Thông báo kết quả lọc hồ sơ

3.3.3.3. Tổ chức thực hiện bài kiểm tra tính cách và kiến thức chuyên môn

Mục đích của tổ chức thực hiện bài kiểm tra tính cách và kiến thức chuyên môn: Như đã đề cập ở phần trên, tiêu chí đầu tiên mà công ty tìm kiếm ứng viên đó là sự phù hợp với văn hoá và giá trị của Thành Vinh Holdings. Qua bài kiểm tra tính cách, công ty có thể chọn lọc

được các ứng viên phù hợp với văn hóa doanh nghiệp. Qua bài kiểm tra kiến thức, đánh giá sơ lược được kiến thức và kinh nghiệm về các sản phẩm TMĐT của ứng viên để chọn được ứng viên đạt được yêu cầu về kiến thức chung về vận hành sản phẩm TMĐT phổ biến tại Việt Nam.

Cách thức thực hiện: Ứng viên tham gia kiểm tra theo khung thời gian đã đăng ký. Ứng viên sẽ thực hiện 2 bài kiểm tra trên nền tảng google form trong thời gian 30 phút:

+ Kiểm tra đánh giá mức độ phù hợp của tính cách ứng viên với giá trị cốt lõi 4F: Bài kiểm tra này giúp đánh giá mức độ phù hợp của ứng viên với giá trị cốt lõi của công ty, phù hợp với văn hóa doanh nghiệp. Bài kiểm tra có 10 câu, mỗi đáp án của một câu hỏi sẽ có điểm số tương ứng từ 0 đến 2 điểm.

+ Kiểm tra kiến thức và kỹ năng về vận hành sản phẩm TMĐT (Shopee, Lazada, Tiktok Shop): Bài kiểm tra này gồm 20 câu hỏi đánh giá kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành của ứng viên liên quan đến việc vận hành sản phẩm Shopee, Lazada và TikTok Shop. Từ đó có thể phân loại ứng viên có kinh nghiệm và chưa có kinh nghiệm.

3.3.3.4. Thông báo kết quả và đặt hẹn phỏng vấn

3.3.3.5. Tổ chức phỏng vấn

a) Mục đích tổ chức phỏng vấn: Đánh giá lại mức độ phù hợp của ứng viên với văn hóa doanh nghiệp. Đánh giá kỹ năng giao tiếp, tư duy và tác phong. Đánh giá kiến thức cơ bản về marketing và kiến thức chuyên sâu về vận hành sản phẩm TMĐT.

b) Tiến trình phỏng vấn:

- Ứng viên và hội đồng tuyển dụng tham gia phỏng vấn theo lịch đã được sắp xếp

- Chuyên viên tuyển dụng sắp xếp và hỗ trợ ứng viên tại sảnh chờ. Hướng dẫn ứng viên vào phòng phỏng vấn

- Phần giới thiệu: Nhân viên tuyển dụng giới thiệu về công ty và vị trí tuyển dụng.
- Đánh giá về mức độ phù hợp với giá trị cốt lõi của công ty: Trưởng phòng nhân sự đặt câu hỏi để đánh giá sự phù hợp của ứng viên với giá trị cốt lõi 4F và kỹ năng mềm.
- Trao đổi về kinh nghiệm và năng lực (20 phút): Trưởng phòng marketing đặt câu hỏi xoay quanh kiến thức chuyên môn về sàn TMĐT.
- Câu hỏi và thảo luận: Cả hai trưởng phòng đặt câu hỏi, thảo luận để làm rõ những điểm chưa rõ. Trao đổi thêm thông tin với ứng viên về lương thưởng, đãi ngộ, chính sách.
- Trưởng phòng nhân sự và trưởng phòng marketing sẽ điền bảng đánh giá phỏng vấn ứng viên

3.3.3.6. Tổng hợp đánh giá ứng viên và xét duyệt

Tổng hợp bảng điểm phỏng vấn của ứng viên từ trưởng phòng nhân sự và trưởng phòng marketing. Sắp xếp ứng viên theo thứ tự điểm số, căn cứ vào đó để chọn ra 9 ứng viên phù hợp nhất.

Các ứng viên này sẽ được tham gia thử việc trong 2 tháng trước khi được tuyển dụng chính thức.

3.3.3.7. Thông báo kết quả

3.3.4 Tiếp nhận nhân viên mới

3.3.5 Đánh giá quá trình tuyển dụng

Thu thập dữ liệu và đánh giá hiệu quả tuyển dụng thông qua các chỉ tiêu sau:

- + Tổng chi phí phát sinh/ Chi phí dự toán
- + Số lượng nhân viên chính thức/ Số lượng nhân viên cần tuyển
- + Tỷ lệ hồ sơ đạt yêu cầu
- + Tỷ lệ ứng viên từ chối nhận việc

+ Chi phí tuyển dụng trung bình cho 1 nhân viên

Các chỉ số này sẽ được báo cáo thông qua Báo cáo kết quả tuyển dụng, trong báo cáo này sẽ gồm 3 phần nội dung chính:

a) Thông tin chung và tổng quan:

b) Tổng hợp chi phí thực tế:

Phần này liệt kê chi tiết tất cả các khoản chi phí liên quan đến đợt tuyển dụng. Phần này sẽ cung cấp cái nhìn tổng quan về chi phí thực tế đã phát sinh trong quá trình tuyển dụng. Cung cấp dữ liệu tham khảo cho việc ra quyết định về ngân sách nhân sự. Giúp cải thiện mức độ chính xác của dự báo chi phí trong tương lai.

c) Kết quả tuyển dụng:

Phần này trình bày chi tiết về kết quả tuyển dụng, thống kê theo từng nguồn. Bao gồm các chỉ số sau:

- Số lượng hồ sơ: Tổng số hồ sơ nhận được, số hồ sơ hợp lệ, tỷ lệ hồ sơ hợp lệ theo từng nguồn.

- Số người phỏng vấn: Số người được gọi phỏng vấn

- Số người thử việc: Số lượng ứng viên đi thử việc, tỷ lệ ứng viên thử việc.

- Số người nhận việc: Số lượng ứng viên nhận việc, tỷ lệ nhận việc

Ngoài ra, có thể phân tích chi tiết lý do loại bỏ ứng viên nhằm điều chỉnh tiêu chí, phương pháp tuyển dụng và đào tạo hội nhập. Dựa vào các tỷ lệ trên để nhận biết tỷ lệ sàng lọc, từ đó có kinh nghiệm cho các đợt tuyển dụng sau về số lượng hồ sơ được chọn.

KẾT LUẬN

Một doanh nghiệp muốn phát triển bền vững sẽ luôn luôn cần một đội ngũ nhân sự vững mạnh có phẩm chất và năng lực. Quản trị nhân lực là yếu tố quan trọng giúp cho doanh nghiệp có thể tồn tại và phát triển. Tuyển dụng nhân lực là một trong những giai đoạn cơ bản của quản trị nhân lực, nhằm cung cấp đầu vào cho quá trình này.

Thành Vinh Holdings đang trong giai đoạn thay đổi và định hướng mới trong chiến lược phát triển công ty, vì vậy việc có được nguồn lực nhân sự tốt sẽ là yếu tố tiên quyết cho giai đoạn này. Ngoài việc tìm kiếm những nhân sự phù hợp với giá trị cốt lõi và văn hoá công ty, năng lực của nhân viên cũng là một yếu tố quan trọng.

Trong quá trình thực tập, qua việc tham gia và phân tích quy trình tuyển dụng của Thành Vinh Holdings, nhận thấy quy trình này đã được thiết kế phù hợp tuy nhiên việc áp dụng trong thực tế vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Dựa trên cơ sở này, định hướng đẩy mạnh phát triển trên các sàn TMĐT và các cơ sở lý thuyết về chiêu mộ và tuyển chọn, đề án này đã đưa ra kế hoạch tuyển dụng nhân viên vận hành sàn TMĐT năm 2025 với mục tiêu giúp công ty có thể nhanh chóng tuyển dụng được các nhân viên vận hành sàn - một nguồn nhân lực phù hợp để làm bộ phận phát triển.