

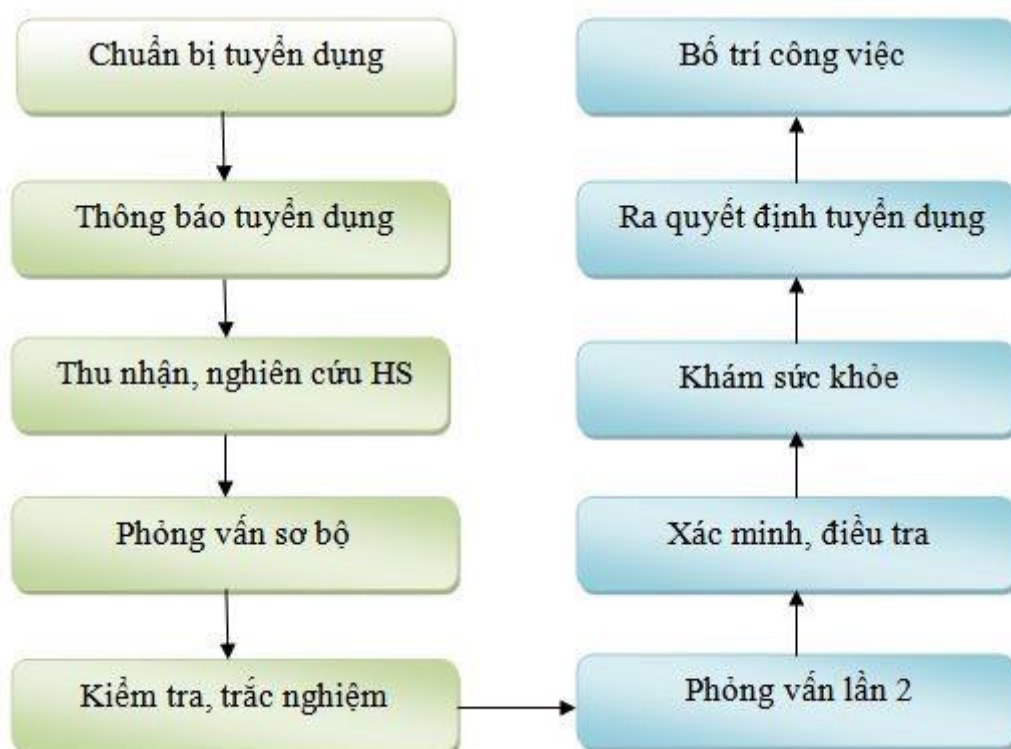
QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ HIỆU QUẢ

Tuyển dụng nhân sự là hoạt động thường ngày tại các doanh nghiệp. Vậy, quy trình tuyển dụng nhân sự ra sao? Bước nào quan trọng nhất trong quy trình tuyển dụng nhân sự? Các ví dụ về quy trình tuyển dụng nhân sự sẽ được làm rõ ngay sau đây.

1. Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân sự

Trên thực tế, không phải doanh nghiệp nào cũng tuân thủ theo đủ các bước trong quy trình tuyển dụng nhân sự mà tùy tình hình thực tế mà các doanh nghiệp sẽ thay đổi linh hoạt để phù hợp. Ví dụ như quy trình tuyển dụng công chức sẽ khác quy trình tuyển dụng nhân viên bán hàng. Tuy nhiên, quy trình tuyển dụng nhân sự theo chuẩn ISO bao gồm 10 bước sau:

- Bước 1: Chuẩn bị tuyển dụng
- Bước 2: Thông báo tuyển dụng
- Bước 3: Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ
- Bước 4: Phỏng vấn sơ bộ
- Bước 5: Kiểm tra
- Bước 6: Phỏng vấn lần 2
- Bước 7: Xác minh, điều tra
- Bước 8: Khám sức khỏe
- Bước 9: Ra quyết định tuyển dụng
- Bước 10: Bố trí công việc



Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân sự

2. Quy trình tuyển dụng nhân sự

2.1 Chuẩn bị tuyển dụng

Đây là bước mở màn trong quy trình tuyển dụng nhân sự. Trong bước này, nhà tuyển dụng cần lên kế hoạch tuyển dụng bằng việc thành lập ban tuyển dụng, thời hạn, kinh phí... Tiếp theo là xem xét, tìm hiểu các quy định của nhà nước, văn bản của tổ chức, doanh nghiệp liên quan đến tuyển dụng. Mục đích chính của việc làm trên là để thiết lập các tiêu chuẩn tuyển chọn ứng viên phù hợp.

2.2 Thông báo tuyển dụng

Sau khi thực hiện xong quá trình chuẩn bị tuyển dụng là đến bước thông báo tuyển dụng thông qua các kênh khác nhau như: website việc làm, quảng cáo trên báo – đài, trung tâm giới thiệu việc làm, treo banner... Nội dung thông báo tuyển dụng cần phải có đầy đủ những thông tin cơ bản về số lượng cần tuyển, mô tả công việc, yêu cầu công việc, hồ sơ.

2.3 Thu nhận và tiến hành xử lý hồ sơ

Kết thúc 2 bước chuẩn bị và thông báo tuyển dụng, hồ sơ của ứng viên sẽ liên tục chảy về doanh nghiệp, cả bản cứng và bản mềm. Tuy nhiên, nhiều ứng viên thường “nhắm mắt” gửi đại nên sẽ có những hồ sơ không phù hợp với yêu cầu tuyển dụng. Vì thế mà nhà tuyển dụng cần phải tiến hành chọn lọc những hồ sơ phù hợp để lên kế hoạch phỏng vấn.

2.4 Phỏng vấn sơ bộ và test

Chọn lọc được những bộ hồ sơ ưng ý sẽ là bước đệm để diễn ra buổi phỏng vấn sơ bộ qua điện thoại hoặc hẹn phỏng vấn trực tiếp. Bước phỏng vấn sơ bộ này giúp nhà tuyển dụng lọc lại hồ sơ 1 lần nữa, loại những những viên không đạt yêu cầu. Đồng thời, nhà tuyển dụng sẽ đánh giá năng lực thực tế của ứng viên thông qua các bài kiểm tra chuyên môn, IQ, logic, test trình độ ngoại ngữ. Qua đó xác định trình độ ứng viên và khoanh vùng những ứng viên tiềm năng nhất, phân chia hồ sơ ứng viên với các vị trí phù hợp.

2.5 Phỏng vấn tuyển chọn

Đi đến bước này là bạn đã đi được một nửa chặng đường, có cơ hội 50-50 với các ứng viên khác. Ở vòng phỏng vấn này, nhà tuyển dụng sẽ xem xét và đánh giá ứng viên ở nhiều khía cạnh khác nhau, đặt ra những câu hỏi phỏng vấn để khai thác thêm các thông tin về tính cách, phẩm chất cá nhân có phù hợp với môi trường làm việc, vị trí công việc đó hay không. Đồng thời đây cũng là thời điểm để thỏa thuận các điều khoản hợp đồng, lương, thời gian làm việc...

2.6 Thời gian thử việc

Vòng phỏng vấn tuyển chọn kết thúc thì ngay lập tức doanh nghiệp đã có danh sách những ứng viên xuất sắc để đi tới vòng thử việc. Bước này hết sức cần thiết bởi ứng viên cần phải đi vào hành động mới chứng minh được toàn bộ khả năng của bản thân. Có những cá nhân lý thuyết rất tốt nhưng khi cho đi vào áp dụng công việc có khi lại là trở ngại lớn. Nhà tuyển dụng theo dõi rất sát sao bước này nên các ứng viên hãy làm việc hết mình nhé.

2.7 Quyết định tuyển dụng

Đây được xem là bước hồi hộp nhất đối với ứng viên. Trải qua các bước tuyển dụng trên, nhà tuyển dụng xem xét, đánh giá một cách có hệ thống đầy đủ thông tin về ứng viên, ra quyết định chọn những ứng viên đạt yêu cầu và thông báo trúng tuyển cho ứng viên được biết. Khi được tuyển dụng chính thức, họ sẽ trở thành nhân viên công ty. Công việc cuối cùng là 2 bên sẽ ký hợp đồng.

3. Bước nào quan trọng nhất trong quy trình tuyển dụng nhân sự

Tuyển dụng nhân sự là một quá trình phức tạp và tốn rất nhiều thời gian, công sức và chi phí, đòi hỏi sự chuẩn bị chu đáo nhất. Thế nên, bước quan trọng nhất trong quá trình tuyển dụng phải là bước đầu tiên - chuẩn bị tuyển dụng.

Thứ nhất, buộc phải có bước này thì các bước sau mới triển khai được, làm tốt bước đầu tiên sẽ giảm nhẹ đi các bước sau đó.

Thứ hai, việc triệu tập một cuộc họp để lên kế hoạch tuyển dụng có sự góp mặt của các gương mặt quyền lực trong doanh nghiệp, là lúc mà mọi yêu cầu tuyển dụng được đưa ra và phải tuyển theo chuẩn đề nghị đó. Tất nhiên, phòng nhân sự cũng cần xem xét và điều chỉnh cũng như cập nhật kịp thời các yêu cầu mới đối với những vị trí để thích hợp với yêu cầu hiện tại của công ty.

4. Một số ví dụ về quy trình tuyển dụng nhân sự của các công ty

Nhìn chung các công ty đều tuân thủ theo các bước của quy trình tuyển dụng, sau đây là mẫu quy trình tuyển dụng nhân sự của 3 ông lớn tại Việt Nam : FPT, Viettel, Vinamilk. Cùng tham khảo nhé!

4.1 Quy trình tuyển dụng của FPT

Quy trình tuyển dụng của FPT trải qua 6 bước như sau:

Bước 1: Ứng tuyển

Ứng viên ứng tuyển thông qua link đăng ký tại trang chủ của FPT. Gửi Mẫu thông tin ứng viên hoặc Sơ yếu lý lịch tự thuật (CV) bao gồm các thông tin cá nhân, quá trình học tập, kinh nghiệm, mục tiêu, sở thích cá nhân... gửi về cho Bộ phận Tuyển dụng theo các phương pháp được hướng dẫn trong các tin đăng tuyển.

Bước 2: Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ

Sau khi ứng viên nộp hồ sơ, thông tin ứng tuyển FPT sẽ tập hợp và chọn những ứng viên có những thông tin gần với yêu cầu của vị trí cần tuyển để mời tham dự vòng thi trắc nghiệm và viết luận. Những hồ sơ chưa phù hợp sẽ lưu cho những vị trí và các giai đoạn về sau.

Bước 3: Kiểm tra trắc nghiệm và viết luận

Ứng viên sẽ tham gia một số môn thi đầu vào: IQ - Kiểm tra tư duy logic, GMAT- Kiểm tra khả năng tính toán trong thời gian ngắn, Tiếng Anh, các bài thi chuyên môn (Tương ứng với vị trí dự tuyển).

Lưu ý: Các môn thi sẽ được lựa chọn phù hợp cho từng vị trí tuyển dụng. Có hai hình thức thi đầu vào được áp dụng là: Thi online và làm bài giấy trực tiếp.

Bước 4: Phỏng vấn

Một số yếu tố chính Công ty thường xem xét khi phỏng vấn ứng viên gồm: Khả năng giao tiếp, khả năng làm việc (độc lập hay theo nhóm), khả năng tổ chức công việc và lập kế hoạch, khả năng tư duy và giải quyết vấn đề, kiểm tra lại một số thông tin trong hồ sơ như quá trình học tập, kinh nghiệm, kỹ năng... Trong buổi phỏng vấn này, các ứng viên cũng có thể hỏi Công ty các vấn đề liên quan. Tùy từng ứng viên và vị trí có thể có nhiều hơn một buổi phỏng vấn. Ứng viên được lựa chọn sẽ nhận được thông báo trong vòng 10 ngày kể từ ngày phỏng vấn.

Bước 5: Thỏa thuận hợp đồng

Các ứng viên được lựa chọn qua vòng phỏng vấn sẽ được hẹn tiếp một buổi đến thỏa thuận về hợp đồng lao động và các vấn đề liên quan, bao gồm: loại hợp đồng, công việc, mức lương, thời gian làm việc. Mọi việc tiếp theo được thực hiện theo hợp đồng lao động và hướng dẫn của cán bộ phụ trách trực tiếp và cán bộ Nhân sự.

Bước 6: Hoàn thiện hồ sơ sau khi trúng tuyển

Sau khi nhận thông báo trúng tuyển, ứng viên cần chuẩn bị các giấy tờ sau và gửi tới cán bộ nhân sự để hoàn thiện thủ tục tiếp nhận nhân viên mới:

Sơ yếu lý lịch bản gốc | Giấy khai sinh bản sao hoặc công chứng | Giấy khám sức khỏe có dấu tròn | Chứng minh thư photo có xác nhận của địa phương | Bằng tốt nghiệp bản sao | Giấy chứng nhận sinh viên (nếu có) | Bảng điểm, chứng chỉ bản sao | 02 ảnh 03 x 04, 2 ảnh 04x06.

4.2 Quy trình tuyển dụng nhân sự của Viettel

Giống như FPT thì quy trình tuyển dụng nhân sự của Viettel cũng trải qua 6 bước dưới đây:

Bước 1: Ứng tuyển

Ứng viên thực hiện các bước sau đây: Tham khảo các thông tin tuyển dụng được đăng tải trên website hoặc fanpage của Tổng Công ty và lựa chọn vị trí ứng tuyển. Chuẩn bị Hồ sơ xin việc gồm tối thiểu 01 Bản thông tin tự thuật (CV) và các chứng chỉ liên quan (tiếng Anh, chuyên môn). CV cá nhân tối thiểu cần có thông tin cá nhân, thông tin học vấn, kinh nghiệm làm việc (các vị trí/bài tập lớn/đề tài đã đảm nhiệm, kết quả đạt được và thành tích nổi bật), thông tin liên hệ. Gửi Hồ sơ xin việc cho Bộ phận Tuyển dụng trực tiếp trên website của Tổng Công ty hoặc theo hướng dẫn tại thông tin tuyển dụng, tiêu đề Hồ sơ ghi rõ vị trí ứng tuyển_Họ tên ứng viên.

Bước 2: Sàng lọc hồ sơ

Bộ phận Tuyển dụng sẽ thực hiện sàng lọc hồ sơ, lấy ý kiến của hội đồng chuyên môn về mức độ phù hợp để thông báo mời các ứng viên tham dự kỳ thi tuyển dụng hoặc phỏng vấn sơ bộ (đối với các ứng viên có mức độ phù hợp cao/có trên 3 năm kinh nghiệm liên quan tới vị trí tuyển dụng)

Các ứng viên chưa phù hợp sẽ được lưu hồ sơ và thông tin tại hệ thống cơ sở dữ liệu cho các đợt tuyển dụng sau.

Bước 3: Kiểm tra chuyên môn

Ứng viên tham dự kỳ thi tuyển dụng sẽ thực hiện các bài kiểm tra sau: Kiểm tra Chuyên môn: kiểm tra kiến thức chuyên môn nền tảng theo từng vị trí tuyển dụng. Ứng viên đạt yêu cầu khi có kết quả bài thi đạt 50% tổng số điểm tối đa trở lên. Kiểm tra TOEIC: kiểm tra trình độ tiếng Anh. Ứng viên đạt yêu cầu khi có kết quả bài thi đạt 550/990 điểm trở lên hoặc có chứng chỉ tiếng Anh tương đương. Kiểm tra IQ: kiểm tra khả năng tư duy. Ứng viên đạt yêu cầu khi có kết quả bài thi đạt 50% tổng số điểm tối đa trở lên.

Hình thức thi: qua hệ thống đào tạo trực tuyến tại Học viện Viettel.

Bước 4: Phỏng vấn

Ứng viên đạt yêu cầu các bài kiểm tra sẽ tham gia 2 vòng phỏng vấn: Phỏng vấn vòng 1: chủ trì bởi Ban Giám đốc các đơn vị trực thuộc Tổng Công ty. Hội đồng sẽ trao đổi chi tiết với ứng viên về kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm làm việc, đánh giá mức độ phù hợp với tổ chức. Phỏng vấn vòng 2: chủ trì bởi Tổng Giám đốc Tổng Công ty. Hội đồng sẽ đưa ra quyết định tuyển dụng ứng viên.

Bước 5: Thông báo kết quả và thỏa thuận hợp đồng

Bộ phận Tuyển dụng thông báo với ứng viên về kết quả đạt, không đạt của quá trình tuyển dụng. Thực hiện thỏa thuận với ứng viên về các nội dung sẽ ký hợp đồng.

Bước 6: Nhận thư mời làm việc và chuẩn bị hồ sơ

Bộ phận Tuyển dụng gửi Thư mời nhận việc cho ứng viên theo các nội dung đã thống nhất trong quá trình thỏa thuận và các hướng dẫn chuẩn bị hồ sơ theo quy định.

Ứng viên thông báo với Bộ phận Tuyển dụng về thời điểm tiếp nhận công việc để tiến hành các công tác chuẩn bị đón nhân viên mới.

4.3 Quy trình tuyển dụng nhân sự của Vinamilk

Quy trình tuyển dụng nhân sự của Vinamilk chia làm 3 chương trình chính: chương trình quản trị viên tập sự, chương trình tuyển dụng tại các trường đại học, và các chương trình thực tập. Trong đó, với hai chương trình tuyển dụng tại các trường đại học và thực tập sinh, bạn chỉ cần có thành tích học tập tốt và tự tin thể hiện bản thân mình là đủ tiêu chuẩn ứng tuyển.

Riêng đối với chương trình quản trị viên tập sự, bạn phải đạt được tối thiểu 4 yếu tố sau: Là công dân Việt Nam, mới tốt nghiệp hoặc ít hơn 2 năm kinh nghiệm, đại học chuyên ngành kinh tế, quản trị kinh doanh, kế toán, thực phẩm, sản xuất... Điểm trung bình: 7.5/10 hoặc 3.0/4. Chương trình quản trị viên tập sự kéo dài 18 tháng chia làm 6 vòng phỏng vấn:

Vòng 1: Sàng lọc hồ sơ: Đối với những sinh viên mới ra trường, các bạn phải có thành tích học tập cũng như hoạt động ngoại khóa tốt. Đối với những bạn đã đi làm, cần có kinh nghiệm trong mảng FMCG hoặc những lĩnh vực khác liên quan.

Vòng 2: Kiểm tra tố chất lãnh đạo: Trong vòng này, bạn phải kể về một trải nghiệm thể hiện khả năng lãnh đạo hoặc đơn giản là giải quyết vấn đề trong quá khứ của mình.

Vòng 3: Kiểm tra tư duy: Ứng viên sẽ phải làm 2 bài test để kiểm tra khả năng ngôn ngữ và IQ.

Vòng 4: Xử lý tình huống - làm việc nhóm: Trong vòng này, bạn sẽ vận dụng kỹ năng xử lý tình huống để giải quyết những vấn đề khác nhau cũng như khả năng kết hợp với mọi người xung quanh để xử lý vấn đề đó.

Vòng 5: Kiểm tra tính cách: Ứng viên sẽ trả lời hàng loạt những câu hỏi liên quan đến: đạo đức, quan niệm sống, niềm tin, sự nghiệp,... sau đó sẽ được ban giám khảo đánh giá mức độ phù hợp với môi trường làm việc tại Vinamilk hay không.

Vòng 6: Thuyết trình - phỏng vấn: Bạn sẽ có cơ hội thuyết trình và đưa ra nhận định của bản thân về một vấn đề nào đó.