**TÌM HIỂU CÁC PHƯƠNG THỨC TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP**

Đinh Thị Thu Hiền

Tuyển dụng nhân lực chính là hành động tiền đề để mang về cho doanh nghiệp những ứng cử viên tuyệt vời nhất. Tuyển dụng tốt đem đến cho doanh nghiệp một đội ngũ nhân lực phù hợp với công việc. Điều này sẽ giúp nâng cao được hiệu quả công việc, danh tiếng của doanh nghiệp bởi tuyển dụng nhân lực là hoạt động ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng Nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Trong thời kỳ hội nhập và cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0, các hoạt động đều thực hiện theo phương châm nhanh chóng – hiệu quả, các nhà tuyển dụng lao động bắt kịp với xu hướng, thực hiện các phương thức tuyển dụng mới nhằm gia tăng hiệu quả, đáp ứng nhu cầu cần lao động của các doanh nghiệp. Bài viết xin đề cập đến các phương thức tuyển dụng lao động

**1 Tuyển dụng qua nội bộ nhân sự công ty**

Thông tư của Bộ lao động – thương binh và xã hội số 16/LĐTBXH - TT ngày 5 tháng 9 năm 1996 hướng dẫn thực hiện nghị định số 72/CP ngày 31/10/1995 của Chính phủ về việc tuyển lao động

Căn cứ Nghị định số 72/CP ngày 31/10/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ Luật Lao động về việc làm, sau khi trao đổi ý kiến với các Bộ có liên quan và Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về việc tuyển lao động :

Tùy vào đặc thù của từng doanh nghiệp mà bộ phận tuyển dụng chọn các cách thức tuyển dụng độc lập hoặc kết hợp cho kế hoạch tuyển dụng của mình. Việc xác định cách tuyển dụng nhân sự sẽ ảnh hưởng đến nhiều yếu tố cần lường trước như đối thủ cạnh tránh cho người xâm nhập vào công ty hay việc giới thiệu bạn bè vào làm việc sẽ ảnh hưởng đến việc tính khách quan trong công việc.

**Thông báo nhu cầu tuyển dụng:** Đây chính là một bảng thông báo về các vị trí công việc đang thiếu cần phải tuyển nhân lực. Bộ phận nhân sự sẽ gửi thư hoặc gửi một bản thông báo cho toàn bộ nhân viên của công ty để có thể cung cấp cho họ những thông tin chi tiết cần thiết cho công việc và cũng như là những đòi hỏi của nó

Dựa vào những mối quan hệ của các đồng nghiệp bên trong công ty đối với các ứng cử viên có tiềm năng mà các nhà tuyển dụng hoàn toàn có thể tìm ra được những người có đầy đủ kỹ năng cho công việc. Hiện tại có rất nhiều các công ty lớn vẫn đang sử dụng hình thức tuyển dụng này. Các nhà tuyển dụng còn có thể đưa ra hình thức ưu đãi cho các nhân viên đã có công giới thiệu những nhân tài cho công ty, điều này sẽ kích thích được nguồn nhân sự và còn có thể tạo thêm động lực cho các nhân viên hiện tại của công ty.

Tất cả các công ty đều luôn thành lập một danh sách hồ sơ của các nhân viên để lưu trữ trong những phần mềm quản lí  hoặc kho giấy tờ của bộ phận nhân sự. Vì vậy các nhà tuyển dụng hoàn toàn có thể dựa vào những thông tin này để có thể xem xét  và chọn lọc được những vị trí cần tuyển dụng

**Ưu điểm:**

Đây là cách thực hiện nhanh chóng, ít tốn kém về thời gian, nhân lực, do việc giới thiệu qua chính nhân viên trong công ty sẽ rất nhanh. Ngoài ra các thông tin liên quan việc văn hóa doanh nghiệp, môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ hay cụ thể công việc cũng sẽ được mô tả đến ứng viên trước khi chúng ta phỏng vấn. Đây là cách tuyển dụng nhân sự thông minh được rất nhiều doanh nghiệp áp dụng. Tuy nhiên trên nền tảng doanh nghiệp phải được đánh giá môi trường làm việc từ khá trở lên.

**Nhược điểm:**

Chúng ta cần tính toán đến vần đề khách quan trong công việc, vị trí này có tầm quan trọng như thế nào? Tính bảo mật thông tin cấp độ bao nhiêu? Hãy thử tưởng tượng quản lý một doanh nghiệp mà toàn người nhà và bạn bè của nhau thì cũng sẽ rất phức tạp.

**2 Tuyển dụng qua việc đăng tin lên các trang tuyển dụng**

Trong thời kỳ hiện đại ngày nay, xã hội ngày càng hội nhập, kinh tế ngày càng phát triển.Công nghệ, thông tin ngày càng hiện đại, nguồn lao động ngày càng dồi dào, dẫn đến việc tuyển dụng nguồn lao động của các nhà tuyển dụng ngày càng phong phú. Trong đó,việc tuyển dụng được lực lượng lao động có tay nghề đáp ứng nhu cầu của Doanh nghiệp ngày càng quan trọng. Để rút ngắn thời gian, thu hút nhiều nhân tài, doanh nghiệp sử dụng một phương thức tuyển dụng mới là đăng tin lên các trang tuyển dụng.

-Một số trang tuyển dụng ở Việt Nam: [vn.indeed.com](http://vn.indeed.com/), [careerlink.vn](http://careerlink.vn/), [vietnamworks.com](http://vietnamworks.com/), [mywork.com.vn](http://mywork.com.vn/), [tuyendung.com.vn](http://tuyendung.com.vn/), [vn.jora.com](http://vn.jora.com/), [careerbuilder.vn](http://careerbuilder.vn/), [job-search.jobstreet.vn](http://job-search.jobstreet.vn/), [vieclambank.com](http://vieclambank.com/),[nghenghiepviet.com](http://nghenghiepviet.com/). Theo đánh giá trong nhiều trang tuyển dụng thì **66% doanh nghiệp lựa chọn Trang tuyển dụng trực tuyến VietnamWorks vẫn là phổ biến nhất trong 2019**

Khi được hỏi về lựa chọn tuyển dụng trong năm 2019, 66% nhà tuyển dụng cho biết VietnamWorks là lựa chọn hàng đầu. Các chương trình tiếp theo được lựa chọn lần lượt là: Chương trình giới thiệu nhân viên (48%); Nhóm Facebook (27%); Mạng xã hội công ty (26%) và Trang web công ty (21%).

Theo **Báo cáo về Nhu cầu tuyển dụng và Nguồn cung lao động trong năm 2018 và Dự báo năm 2019:**

Về tổng quan, nhu cầu tuyển dụng trực tuyến trên toàn quốc năm 2018 tăng 11% so với năm 2017. Tuy nhiên, nguồn cung lao động trực tuyến trong năm nay chỉ tăng 5% so với năm 2017. Như vậy, tốc độ tăng trưởng của nguồn cung chỉ bằng gần một nửa nguồn cầu.

Số liệu của báo cáo cho thấy, công việc dành cho người có kinh nghiệm vẫn đang thống trị thị trường tuyển dụng năm 2018, chiếm 72% nhu cầu tuyển dụng. Tiếp theo lần lượt là công việc cho cấp Quản lý (Trưởng phòng) chiếm 17%; Sinh viên mới ra trường chiếm 8% và Giám đốc chiếm 3%. Về nguồn cung lao động, ứng viên có kinh nghiệm chiếm 73%; cấp Trưởng phòng chiếm 18%; Sinh viên mới ra trường chiếm 6% và Giám đốc chiếm 3%.

**Ưu điểm:**

Hiện nay theo tính toán của các đơn vị tuyển dụng, việc lao động sử dụng công nghệ thông tin tuyển dụng đã tăng từ lên trên 80%, đây là một thuận lợi rất lớn cho các doanh nghiệp khi các thông tin tuyển dụng được tiếp cận đến đông đảo người lao động. Trên thị trường có khá nhiều các các trang web lớn cho đăng tin miễn phí về nhu cầu tuyển dụng, việc đăng ký và đăng tin cũng rất dễ dàng và nhanh chóng, đây sẽ là kênh chủ đạo của doanh nghiệp trong tương lại, vì vậy việc xây dựng chuẩn về phương thức này cần được chú trọng. Và ngoài ra cũng có rất nhiều dịch vụ hỗ trợ tùy vào nhu cầu cũng như mong muốn về thời gian tuyển dụng của doanh nghiệp. VD đăng tin VIP hay đăng tin nổi bật…

**Nhược điểm:**

Đây là là một trong những cách tuyển dụng nhân sự thụ động, có nghĩa là chúng ta không biết chính xác có bao nhiêu người đã xem, quan tâm và có ý định nộp hồ sơ, việc này cũng sẽ ảnh hưởng ít nhiều đến kế hoạch tuyển dụng của các bạn. Thế nên phương thức này cần phải áp dụng thêm với các phương thức khác để tăng khả năng thành công và đúng tiến độ kế hoạch tuyển dụng của chúng ta.

**3 Tận dụng thế mạnh của mạng xã hội**

Mạng xã hội như Facebook, Twitter, LinkedIn…là các mạng xã hội được người dùng sử dụng nhiều nhất. Tại Việt Nam, có đến 50.9% giới nhân sự cao cấp thường xuyên vào mạng xã hội đề cập đến thông tin về môi trường việc làm và cơ hội nghề nghiệp tại các công ty lớn. Chính vì vậy, sẽ là thiếu sót lớn nếu doanh nghiệp của bạn bỏ qua các kênh thông tin này. Vì đây chính là môi trường tiếp cận khối lượng ứng viên khổng lồ nhất. Tuy nhiên, đối với hình thức tuyển dụng này, sẽ cần phải tốn nhiều thời gian để lọc ứng viên phù hợp hơn , do đó yêu cầu nhà tuyển dụng phải khéo léo trong việc xây dựng thông tin tuyển dụng hiệu quả, đánh đúng vào đối tượng mục tiêu và chắt lọc được những ứng viên phù hợp nhất.

Nghiên cứu của Học viện Quản trị Kinh doanh Brighton chỉ ra rằng 94% người đi tìm việc sử dụng phương tiện truyền thông xã hội để làm việc đó và 49% nhà tuyển dụng nhận thấy sự cải thiện về chất lượng ứng viên. Trên thực tế, 73% số người có độ tuổi từ 18-34 tìm thấy công việc của mình trên mạng xã hội

Theo **Báo cáo về Nhu cầu tuyển dụng và Nguồn cung lao động trong năm 2018 và Dự báo năm 2019:** Các trang mạng xã hội như Facebook cũng đã thu hút được 22% (20 triệu người). Ngoài ra còn 1 số mạng xã hội khác cũng chiếm được Google Plus, Twitter, LinkedIn, Pinterest cũng là các mạng xã hội được người dùng yêu thích. Thời gian trung bình sử dụng mạng xã hội trung bình một ngày cao giúp cho mạng xã hội trở thành một công cụ tất yếu để xây dựng hệ thống tuyển dụng, và thực hiện hiệu quả các chiến dịch tuyển dụng, tuyển dụng qua mạng xã hội sẽ tiếp cận được một khối lượng ứng viên khổng lồ đặc biệt là nhóm đối tượng trẻ, thông qua tương tác và chia sẻ trên mạng xã hội sẽ giúp [chi phí tuyển dụng](http://tailieunhansu.com/diendan/f563/chi-phi-tuyen-dung-nhan-luc-51180/) được tối ưu hóa 1 cách đáng kể. Từ các số liệu trên cho thấy nguồn ứng viên từ các mạng xã hội là rất lớn, đây là một kênh tuyển dụng mà chúng ta nên khai thác. Lợi thế của kênh này đó là:

- Chi phí dành cho việc tuyển dụng thấp, dễ dàng thực hiện

- Nguồn ứng viên đa dạng, có hiệu ứng lan truyền cao

- Có thể thực hiện tuyển dụng ở mọi lúc, mọi nơi

Việc khai thác nguồn ứng viên qua mạng xã hội cũng là một điều mà các nhà tuyển dụng lớn đang xây dựng chiến lược để đảm bảo mang lại hiệu quả cao, tìm được ứng viên phù hợp trong thời gian nhanh nhất. Cách thức chung mà hầu hết các nhà tuyển dụng đang triển khai hiện nay như:

- Xây dựng trang tuyển dụng chuyên biệt, hướng vào cụ thể một đối tượng nào đó, ví dụ như tuyển dụng nhân viên tiếng nhật, tuyển dụng theo khu vực…

- Liên kết trang tuyển dụng của công ty với các trang tuyển dụng khác để tạo hiệu ứng lan truyền.

- Thực hiện quảng bá trang tuyển dụng qua nhiều hình thức như câu like, chia sẻ thông tin, đăng thông tin tuyển dụng…

- Đăng tin tuyển dụng tại các trang tuyển dụng khác

**Ưu điểm:**

Facebook hay Google +, Twitter… là các mạng xã hội phổ biến với lượng người dùng vô cùng lớn và phủ rộng. Thời gian trung bình sử dụng các mạng xã hội của người dùng tại Việt Nam rất lớn chính vì vậy đây là một kênh tuyển dụng hiệu quả và cũng rất nhanh chóng cho các doanh nghiệp. Việc sử dụng mạng xã để tuyển dụng hiện nay đang là một xu hướng mới cho công tác tuyển dụng, về những thuận lợi thì không cần phân tích chúng ta cũng nắm được rồi tuy nhiên cũng cần một số chú ý về cách tuyển dụng này.

**Nhược điểm:**

Mạng xã hội là một môi trường phức tạp, việc người dùng có thể tương tác trao đổi trực tiếp nên việc quản lý các thông tin tuyển dụng cũng cần phải được chú ý một cách đặc biệt, không nên triển khai tràn lan không có kiểm soát sau này sẽ rất phức tạp. Ngoài ra cũng cần chú ý đến việc nhận thức của lao động cũng như đối thủ dò xét hoặc tung các thông tin xấu ảnh hướng đến doanh nghiệp. Nói chung đây là một kênh hữu hiệu nhưng người dùng cũng cần thận trọng trong việc xử dụng nó.

**4 Trao đổi trực tiếp với ứng viên qua điện thoại**

Theo thống kê đến tháng 01/2014, Việt Nam có 134 triệu thuê bao di động đang hoạt động. Đây cũng là một kênh quảng bá thông tin tuyển dụng rất hữu hiệu mà nhiều nhà tuyển dụng đang áp dụng tuy nhiên không phải nhà tuyển dụng nào cũng khai thác được nó một cách hiệu quả và đúng cách, có nhiều trường hợp đã bị coi là spam tin nhắn rác và bị nhà mạng chặn.

Để đảm bảo việc thực hiện sms hiệu quả, phương pháp mà một số nhà tuyển dụng đã thực hiện như:

- Sử dụng Phần mềm gửi tin nhắn SMS kết hợp với USB 3G + SIM để gửi tin: Sử dụng USB 3G có gắn SIM điện thoại bất kỳ, kết hợp với Phần mềm gửi tin nhắn được cài đặt trên máy tính để gửi tin. Phần mềm sẽ kết nối với USB 3G và gửi tin theo nội dung và danh sách số điện thoại do nhà tuyển dụng nhập vào (nhập thủ công hoặc hàng loạt).

- Hoặc Sử dụng tin nhắn SMS BrandName để quảng cáo: Nhà tuyển dụng mua tài khoản gửi tin nhắn của 1 nhà cung cấp dịch vụ này. Khi có nhu cầu gửi tin, Nhà tuyển dụng truy cập vào sever của họ để gửi tin nhắn cho người dùng. Tên hiển thị trên máy người dùng là tên mà nhà tuyển dụng đăng ký với nhà cung cấp  
- Sử dụng đầu số 8xxx, 7xxx, 6xxx để gửi tin nhắn quảng cáo cho ứng viên: Thuê đầu số 8xxx,7xxx,6xxx của các Nhà cung cấp đầu số để quảng bá cho khách hàng. Cơ chế giống SMS BrandName (có tài khoản đăng nhập gửi tin + trả tiền theo tháng).  
Tùy vào kinh phí dành cho việc tuyển dụng mà nhà tuyển dụng lựa chọn một trong các phương pháp sms tuyển dụng trên.

**Ưu điểm:**

Về cơ bản phương pháp này khá hữu hiệu và loại được một số những nhược điểm chính của các phương pháp trên, việc tuyển dụng nhân sự sẽ hiệu quả và nhanh hơn do tiếp cận và có sự chọn lựa trước những nhân sự đảm bảo yêu cầu.

**Nhược điểm:**

Tốn nhiều thời gian, kinh phí hơn do công tác này cần có nhân sự riêng đảm nhận, việc gọi điện cũng sẽ ngốn ngân sách và thời gian khá lớn. Ngoài ra còn việc để giao cho một nhân viên có thể đánh giá được nhân sự cũng không phải đơn giản, hệ thống câu hỏi cũng như cách thực hiện cần có sự nghiên cứu và nếu chưa có quy trình cụ thể chúng ta nên chỉ dùng lại ở việc mời đến phỏng vấn trực tiếp tại công ty.

**5 Tuyển dụng qua các trung tâm đào tạo nguồn nhân sự chất lượng**

Hiện nay việc ra đời của nhiều công ty dịch vụ tuyển dụng và cung ứng nhân sự cũng đã trở thành một sự lựa chọn, một giải pháp hữu hiệu để giải quyết bài toán nhu cầu nguồn ứng viên mà nhiều nhà tuyển dụng đã sử dụng.

Trên thị trường dịch vụ tuyển dụng và cung ứng nhân sự hiện nay đã có nhiều công ty nắm bắt nhanh được nhu cầu của các doanh nghiệp và xây dựng được một hệ thống tuyển dụng rộng khắp, tiêu biểu như công ty PGB, Hrlink, M-Talent,…Khi nhà tuyển dụng có nhu cầu sử dụng dịch vụ cung ứng lao động, thì các công ty sẽ dựa trên yêu cầu và thực hiện tuyển dụng, kênh tuyển dụng này sẽ giúp nhà tuyển dụng đa dạng hóa được nguồn ứng viên, giảm thiểu rủi ro và chi phí tuyển dụng mà vẫn tuyển được ứng viên phù hợp và nhanh chóng nhất. Công ty dịch vụ tuyển dụng và cung ứng nhân sự đóng vai trò là cầu nối giữa người lao động, ứng viên với nhà tuyển dụng. Khi kết thúc việc tuyển dụng cho nhà tuyển dụng thì công ty dịch vụ tuyển dụng và cung ứng nhân sự sẽ được nhà tuyển dụng trả cho một khoản kinh phí đó là phí tuyển dụng

**Ưu điểm:**

Về cơ bản nếu nhìn trên góc độ bề nổi thì đây là một phương pháp liên kết với các trường CĐ, ĐH là hay do vừa quảng cáo được thương hiệu doanh nghiệp đến sinh viên, vừa tiết kiệm được chi phí và có một nguồn lao động dồi dào

**Nhược điểm:**

Phương thức này chỉ dành cho các vị trí có chương trình đào tạo nhân viên, tuyển thực tập, học việc hoặc làm nhân sự nguồn chứ để có kinh nghiệm hoặc sử dụng ngay thì đây chưa phải là cách tuyển dụng nhân sự hay.

Ngoài ra chúng ta có thể nghĩ đến phương án liên kết với một số đơn vị đào tạo nhân sự thực tế có chất lượng để tuyển dụng sẽ có hiệu quả cao hơn.

Tóm lại, việc tuyển dụng nhân sự cần có sự linh hoạt trong cách thức, tùy vào đặc thù doanh nghiệp, nhu cầu, yêu cầu mà chúng ta có thể kết hợp cho tối ưu và hiệu quả nhất.

**Tài liệu tham khảo**

1. http:// careerLink.vn
2. <http://mywork.com.vn>
3. <http://vietnamworks.com>