

BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIAO THÔNG VẬN TẢI TP.HCM
VIỆN KINH TẾ VÀ PHÁT TRIỂN GIAO THÔNG VẬN TẢI



TIỂU LUẬN MÔN QUẢN TRỊ NHÂN SỰ

**TÊN ĐỀ TÀI: TÌM HIỂU VÀ VIẾT BÁO CÁO VỀ
CÁCH TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI 1 CÔNG TY
CHUYÊN NGÀNH**

Giảng viên hướng dẫn: Đoàn Thị Hương

Lớp: QC22H

Khóa: K22

MỤC LỤC

DANH MỤC BẢNG.....	i
LỜI MỞ ĐẦU.....	ii
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN GEMADEPT.....	1
1.1. Giới thiệu về công ty.....	1
1.2. Lịch sử hình thành và phát triển.....	2
1.3. Cơ cấu tổ chức của công ty.....	3
1.4. Các yếu tố từ doanh nghiệp ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự.....	3
1.4.1. Thương hiệu của Gemadept trên thị trường lao động.....	3
1.4.2. Khả năng tài chính.....	4
1.4.3. Chính sách nhân sự.....	5
1.4.4. Văn hóa tổ chức.....	6
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY LOGISTIC GEMADEPT.....	8
2.1 Tình hình tuyển dụng nhân sự công ty Gemadept.....	8
2.1.1 Theo độ tuổi.....	8
2.1.2 Theo trình độ chuyên môn.....	9
2.2 Các nguồn ứng tuyển của công ty Gemadept.....	10
2.3 Các quy trình tuyển dụng của công ty Gemadept.....	11
2.4 Đánh giá nhận xét về tuyển dụng nhân lực công ty Gemadept qua các năm 2020 – 2022.....	12
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ Ý KIẾN ĐỀ XUẤT GÓP PHẦN NÂNG CAO HIỆU QUẢ TRONG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY GEMADEPT.....	14
3.1. Xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng mạnh mẽ.....	14
3.2. Tối ưu hóa quy trình tuyển dụng.....	15
3.3. Nâng cao trải nghiệm ứng viên.....	16
3.4. Đào tạo và phát triển năng lực tuyển dụng của nhân viên.....	17
3.5 Xây dựng mạng lưới nguồn ứng viên phong phú.....	18
3.6. Đánh giá và cải tiến quy trình tuyển dụng liên tục.....	19
KẾT LUẬN.....	21
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	22

DANH MỤC BẢNG

STT	Tên bảng	Trang
1	Hình 1.1: Logo Công ty cổ phần Gemadept	1
2	Hình 1.2: Các loại hình dịch vụ Gemadept cung cấp cho khách hàng	1
3	Hình 1.3: Sơ đồ tổ chức	3
4	Hình 1.4: Top 10 nơi làm việc tốt nhất 2022 ngành Logistics. Lĩnh vực: Giao nhận – Kho bãi – Chuyển phát	4
5	Hình 1.5: Lợi nhuận ròng theo quý của Gemadept	5
6	Hình 1.6: Quyền lợi của nhân viên khi làm việc tại Gemadept	6
7	Hình 1.7: 9 nguyên tắc văn hóa của Gemadept	6
8	Hình 2.1: Nhân sự tuyển dụng qua các năm 2020 – 2022	8
9	Hình 2.2: Thể hiện mức tuyển dụng trình độ chuyên môn	9
10	Hình 2.3: Sơ đồ thể hiện quy trình tuyển dụng của công ty	11

LỜI MỞ ĐẦU

Nền kinh tế đang không ngừng phát triển, sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng trở nên gay gắt hơn. Để có thể đứng vững và phát triển, bất kỳ một doanh nghiệp nào cũng cần xây dựng đội ngũ nhân sự không chỉ giỏi chuyên môn mà còn có sự linh hoạt, sáng tạo và có tinh thần gắn bó với công ty. Công ty Cổ phần Gemadept, một trong những doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực logistics và khai thác cảng tại Việt Nam, đã chứng minh rằng nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quan trọng để đạt được thành công. Với chiến lược phát triển rõ ràng và hoạt động kinh doanh ngày càng mở rộng, Gemadept rất quan tâm đến công tác quản trị nhân sự, xem đây là nền tảng cho sự phát triển của doanh nghiệp.

Việc thu hút, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giỏi không chỉ giúp Gemadept nâng cao năng lực cạnh tranh với các doanh nghiệp lớn trong và ngoài nước, mà còn thúc đẩy sự đổi mới trong các lĩnh vực hoạt động của công ty. Chính sách nhân sự của Gemadept luôn hướng tới việc tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp, khuyến khích nhân viên phát triển toàn diện cả về kỹ năng lẫn tư duy sáng tạo, thường xuyên tổ chức các chương trình đào tạo kỹ năng và các chính sách phúc lợi hấp dẫn để nâng cao sự hài lòng và tinh thần làm việc của nhân viên. Điều này không chỉ giúp giữ chân nhân tài mà còn tạo động lực để nhân viên cống hiến nhiều hơn, góp phần đưa Gemadept ngày càng phát triển vững mạnh trên thị trường trong nước và quốc tế. Bài tiểu luận này sẽ tập trung phân tích hoạt động tuyển dụng nhân sự tại Gemadept, từ đó hiểu rõ quy trình và cách thức tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN GEMADEPT

1.1. Giới thiệu về công ty



GEMADEPT CORPORATION

Hình 1.1: Logo Công ty cổ phần Gemadept

Công ty cổ phần Gemadept, thành lập năm 1990, là một trong những doanh nghiệp tiên phong trong lĩnh vực khai thác cảng và logistics tại Việt Nam. Năm 1993, Gemadept trở thành một trong ba doanh nghiệp đầu tiên được Nhà nước chọn thí điểm cổ phần hóa, đánh dấu bước ngoặt quan trọng trong quá trình phát triển. Đến năm 2002, cổ phiếu của công ty chính thức niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam, khẳng định vị thế vững chắc trong ngành.



Hình 1.2: Các loại hình dịch vụ Gemadept cung cấp cho khách hàng

Hiện nay, Gemadept sở hữu và vận hành hệ sinh thái cảng và logistics hiện đại, cùng với 2000 cán bộ nhân viên trải dài từ Bắc vào Nam, phục vụ hàng triệu tấn hàng hóa xuất nhập khẩu mỗi năm. Trong lĩnh vực logistics, công ty cung cấp các giải pháp toàn diện, từ vận tải đường bộ, đường biển, đến dịch vụ kho bãi và phân phối được đặt tại các vùng kinh tế trọng điểm, đáp ứng nhu cầu đa dạng của khách hàng trong và ngoài nước. Với tầm nhìn trở thành tập đoàn hàng đầu về hệ thống cảng và logistics, Gemadept không ngừng đầu tư, mở rộng và nâng cao chất lượng dịch vụ, góp phần thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế Việt Nam.

1.2. Lịch sử hình thành và phát triển

Năm 1990: Thành lập công ty, trực thuộc Liên hiệp Hàng hải Việt Nam.

Năm 1991: Triển khai các dịch vụ vận tải container đầu tiên.

Năm 1993: Tiên phong cổ phần hóa.

Năm 1995: Khai sinh cảng cạn đầu tiên tại Việt Nam – Phước Long ICD.

Năm 1997: Mở các tuyến vận tải đầu tiên trên dòng sông Mekong.

Năm 2002: Niêm yết cổ phiếu GMD trên thị trường chứng khoán.

Năm 2004: Vươn tầm khu vực, Mở các chi nhánh tại nước ngoài.

Năm 2008: Đầu tư cảng container tư nhân tại Dung Quất, Quảng Ngãi.

Năm 2009: Khai trương Cảng Nam Hải tại Hải Phòng.

Năm 2010: Khai trương cảng hàng hóa hàng không SCSC.

Năm 2014: Khai trương Cảng Nam Hải Đình Vũ.

Năm 2015: Mekong Logistics – kho lạnh đơn quy mô hàng đầu Đông Nam Á.

Năm 2017: Hợp tác chiến lược với Tập đoàn CJ Logistics Hàn Quốc.

Năm 2018: Khai trương cụm Cảng Nam Đình Vũ giai đoạn 1.

Năm 2020: Hoàn thành xây dựng cảng nước sâu Gemalink.

Năm 2021: Khai trương Cảng Gemalink; Khởi công cụm cảng Nam Đình Vũ giai đoạn 2: Triển khai ứng dụng SmartPort.

Năm 2022: Tập trung xây dựng cụm cảng Nam Đình Vũ 2; Nhân rộng ứng dụng SmartPort.

Năm 2023: Khai trương cụm cảng Nam Đình Vũ 2; Thoái vốn cảng Nam Hải Đình Vũ; Chuẩn bị khởi công Cảng Gemalink giai đoạn 2.

1.3. Cơ cấu tổ chức của công ty



Hình 1.3: Sơ đồ tổ chức

Hội đồng quản trị gồm 11 thành viên, Ban kiểm soát gồm 5 thành viên và Ban Tổng giám đốc gồm 5 thành viên. Sơ đồ tổ chức của Gemadept được triển khai chặt chẽ, khoa học, đảm bảo hoạt động đúng chức năng, nhiệm vụ, phát huy tối đa năng lực, chuyên môn và hiệu quả. Trách nhiệm từ các cấp quản lý, các phòng ban, đơn vị cho đến từng cá nhân được phân rõ ràng, cụ thể, đảm bảo để Công ty hoạt động thông suốt, góp phần đưa Gemadept phát triển bền vững.

1.4. Các yếu tố từ doanh nghiệp ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự

1.4.1. Thương hiệu của Gemadept trên thị trường lao động

Thương hiệu của Gemadept trên thị trường lao động đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và giữ chân nhân tài. Với hơn ba thập kỷ hoạt động, Gemadept đã xây



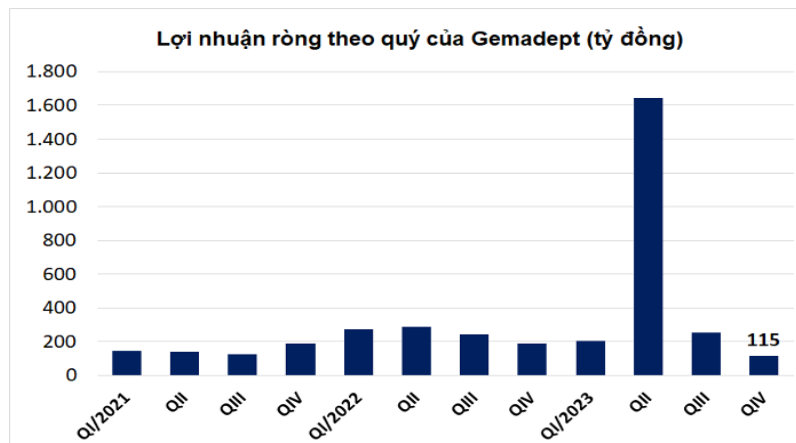
dựng được uy tín vững chắc trong ngành logistics tại Việt Nam. Công ty được biết đến với môi trường làm việc chuyên nghiệp, công bằng và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho nhân viên. Năm 2019 Gemadept đã được vinh danh trong “Top 100 thương hiệu được tin nhiệm nhất Châu Á”, khẳng định vị thế và uy tín của công ty trên thị trường lao động. Ngoài ra, năm 2022 công ty còn được vinh danh trong top 10 nơi làm việc tốt nhất ngành logistics, điều này càng củng cố uy tín của công ty trên thị trường lao động.

Hình 1.4: Top 10 nơi làm việc tốt nhất 2022 ngành Logistics. Lĩnh vực: Giao nhận – Kho bãi – Chuyển phát

Những thành tựu này không chỉ nâng cao giá trị thương hiệu của Gemadept mà còn tạo niềm tin cho nhân viên và ứng viên tiềm năng, góp phần quan trọng vào công tác tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực của công ty.

1.4.2. Khả năng tài chính

Khả năng tài chính vững mạnh của Gemadept ảnh hưởng tích cực đến công tác tuyển dụng nhân sự. Năm 2023, công ty đạt doanh thu thuần 3.846 tỷ đồng, với lợi nhuận trước thuế 3.147 tỷ đồng, trong đó 1.840 tỷ đồng từ chuyển nhượng vốn tại Cảng Nam Hải Đình Vũ. Kết quả kinh doanh xuất sắc này cho phép Gemadept đầu tư vào chính sách đãi ngộ hấp dẫn, môi trường làm việc hiện đại và cơ hội phát triển nghề nghiệp, thu hút nhân tài chất lượng cao.



Hình 1.5: Lợi nhuận ròng theo quý của Gemadept

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo tài chính.)

Ngoài ra, tiềm lực tài chính mạnh giúp công ty mở rộng hoạt động kinh doanh, tạo thêm nhiều cơ hội việc làm và nâng cao uy tín trên thị trường lao động. Việc liên tục đầu tư vào cơ sở hạ tầng và công nghệ mới không chỉ nâng cao hiệu quả hoạt động mà còn tạo điều kiện cho nhân viên tiếp cận với các công nghệ tiên tiến, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và duy trì sự phát triển bền vững của công ty.

1.4.3. Chính sách nhân sự

Được vinh danh trong Top 10 nơi làm việc tốt nhất năm 2022 trong lĩnh vực logistics, điều này có thể cho thấy Gemadept có chính sách và đãi ngộ dành cho nhân viên rất hấp dẫn, nên mới có thể thu hút được nhiều người lao động đến làm việc.

Bên cạnh các khoản thu nhập cố định, Gemadept còn có lương tháng 13, thưởng kết quả kinh doanh, thưởng các ngày lễ Tết trong năm, chương trình ESPP cho người

lao động, để đảm bảo quyền lợi cho người lao động theo quy định của pháp luật, công ty luôn đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. Công ty cũng tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm tại các cơ sở y tế chất lượng cao và cung cấp bữa ăn trưa tại chỗ với tiêu chí đảm bảo dinh dưỡng và an toàn vệ sinh thực phẩm.

Ngoài ra, hàng năm CBCNV có 3 ngày nghỉ du lịch hưởng nguyên lương và được hỗ trợ chi phí du lịch theo định mức thâm niên làm việc. Điều này không chỉ giúp giữ chân nhân tài mà còn tạo động lực để nhân viên cống hiến nhiều hơn, góp phần đưa Gemadept ngày càng phát triển vững mạnh trên thị trường trong nước và quốc tế.



Hình 1.6: Quyền lợi của nhân viên khi làm việc tại Gemadept

1.4.4. Văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức của Gemadept được xây dựng dựa trên sáu giá trị cốt lõi: Dân tộc, Tiên phong, Trách nhiệm, Chính trực, Đổi mới và Kết nối và 9 nguyên tắc văn hóa mang đậm dấu ấn của người Gemadept: Gen mở đường - Làm tốt nhất - Nhận trách nhiệm - Phải tốt hơn - Luôn chính trực - Tin và dùng - Người chơi chính - Vượt trở ngại - Tự lựa chọn. Những giá trị này được thấm nhuần trong mọi hoạt động của công ty, từ chiến lược kinh doanh đến quản trị nhân sự. Văn hóa tổ chức mạnh mẽ này không chỉ giúp

Gemadept duy trì sự gắn kết nội bộ mà còn tạo dựng uy tín trên thị trường lao động,



thu hút nhân tài và nâng cao hiệu quả tuyển dụng.

Hình 1.7: 9 nguyên tắc văn hóa của Gemadept

Ngoài ra, công ty cũng chú trọng đến việc đồng bộ văn hóa và hệ thống quản lý theo các mô hình tiên tiến, nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và tạo môi trường làm việc tích cực cho nhân viên. Để củng cố và lan tỏa văn hóa doanh nghiệp, Gemadept thường xuyên tổ chức các khóa huấn luyện cho cán bộ nhân viên, giúp họ hiểu rõ và áp dụng các nguyên tắc văn hóa trong công việc hàng ngày.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY LOGISTIC GEMADEPT

2.1 Tình hình tuyển dụng nhân sự công ty Gemadept

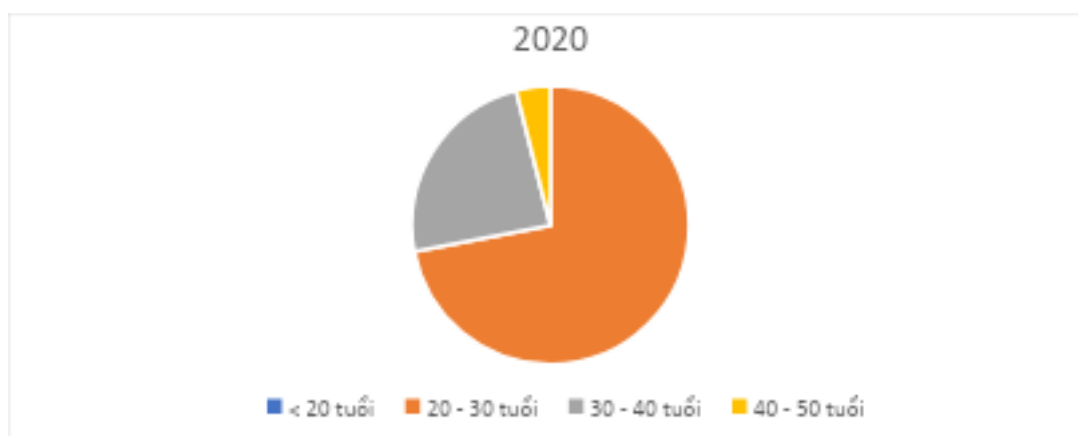
2.1.1 Theo độ tuổi

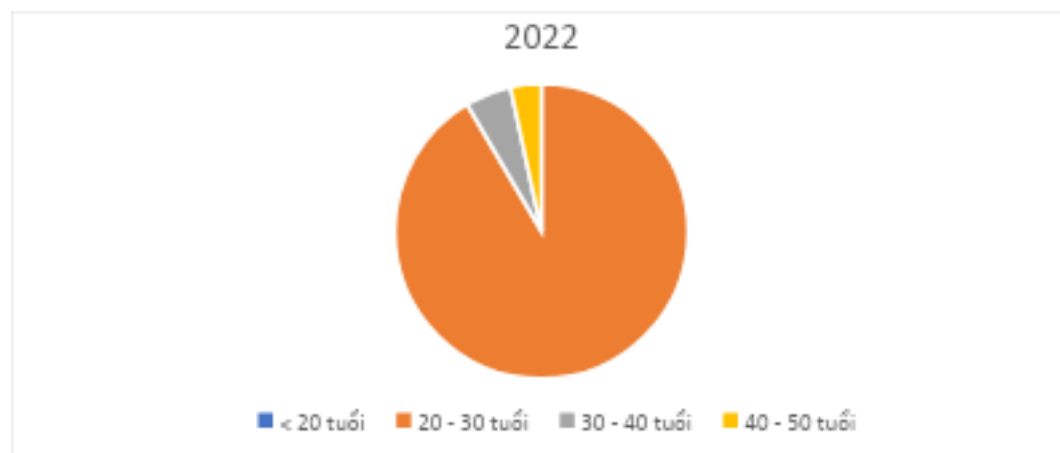
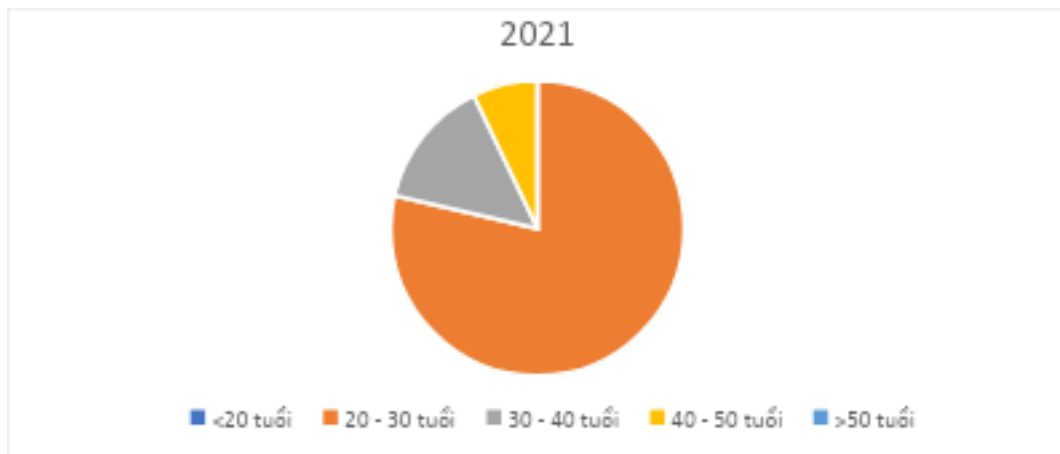
Hiện nay, độ tuổi mà công ty Logistic Gemadept đang tuyển dụng là từ 23 – 25 tuổi và nhu cầu tuyển dụng mỗi năm của công ty công thay đổi. Và chúng ta có thể thấy sự thay đổi đó qua bảng số liệu từ những năm 2020 đến 2022 như sau:

Tuổi Năm	2020		2021		2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
<20 tuổi	0	0%	0	0%	0	0%
20 – 30 tuổi	18	75%	22	79%	54	92%
30 - 40 tuổi	6	0.5%	4	14%	3	5%
40 – 50 tuổi	1	10%	2	7%	2	3%
>50 tuổi	0	0%	0	0%	0	0%
Tổng số	25	100%	28	100%	59	100%

Hình 2.1: Nhân sự tuyển dụng qua các năm 2020 – 2022

Thông qua bảng thống kê trên, có thể cho ta thấy được doanh nghiệp đang cần tuyển dụng nhân sự trẻ cho công ty mình đang là tỷ lệ rất lớn và cũng cho ta thấy rằng là một công ty cần nhưng lao động trẻ có sức khỏe tốt, nhanh bén và linh hoạt trong các hoạt động, làm việc tại công ty. Đặc biệt, cơ cấu độ tuổi thể hiện rõ hơn qua biểu đồ:





2.1.2 Theo trình độ chuyên môn

Năm	2020		2021		2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trình độ						
Đại học	8	30%	10	36%	11	19%
Cao đẳng	5	20%	6	21%	13	22%
Trung cấp	13	50%	12	43%	35	59%
Tổng số	25	100%	28	100%	59	100%

Hình 2.2: Thể hiện mức tuyển dụng trình độ chuyên môn

Qua bảng này, công ty nhân viên công ty đang cần tuyển ứng viên có trình độ Đại học, Cao đẳng tốt để và những yêu cầu kinh doanh trong ngành. Công ty Gemadept là một công ty lớn trong các công ty Logistics ở Việt Nam vì vậy trình độ chuyên môn khi

muốn làm việc cần có là rất cao, đòi hỏi qua nhiều yếu tố, trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm...

Vậy qua, cho bảng trên cho thấy cơ hội việc làm khi cho nhiều người với công ty Gemadept là rất cao qua các năm tuyển dụng 2020 – 2022.

2.2 Các nguồn ứng tuyển của công ty Gemadept

Chúng ta có 2 nguồn ứng tuyển phổ biến nhất hiện nay, đó là nguồn ứng tuyển từ bên trong doanh nghiệp và nguồn ứng tuyển từ bên ngoài doanh nghiệp.

a) Nguồn ứng tuyển từ bên trong tổ chức doanh nghiệp:

Công ty sẽ tuyển những người đang làm việc cho công ty và họ có thể có những thông báo tuyển dụng nhằm cho nhân viên nắm rõ được vị trí đang ứng tuyển, cũng như hiểu rõ về công việc.

Họ sẽ tuyển căn cứ vào thông tin người làm chẳng hạn như trình độ chuyên môn, kinh nghiệm làm việc lâu năm và những phẩm chất đạo đức mà ứng viên cần có để phục vụ làm việc cho công ty.

Ưu điểm:

- Giúp nhân viên có thêm động lực phấn đấu, cạnh tranh và tạo nên sự trung thành. Họ sẽ cảm thấy mình được công nhận và khuyến khích cống hiến lâu dài.
- Giảm chi và tiết kiệm thời gian cho quá trình tìm kiếm tuyển dụng.
- Đánh giá được năng lực của ứng viên cũng như là duy trì sự ổn định. Giảm thiểu rủi ro sai sót và quá trình chuyển động cũng sẽ suôn sẻ hơn.

Nhược điểm:

- Có thể dễ xảy ra các mâu thuẫn hay việc cạnh tranh không lành mạnh vì việc bổ nhiệm, thăng chức có thể dẫn đến những ghen tị, bất mãn giữa các nhân viên khác.
- Những đổi mới về nhiều ý tưởng cũng sẽ bị hạn hẹp. Khó mang lại sự đổi mới mang tính đột phá mà chỉ theo khuôn mẫu.

- Số lượng ứng viên cũng bị giới hạn và gây ra việc công ty có thể bỏ lỡ những ứng viên tài năng từ bên ngoài.

b) Nguồn ứng tuyển từ bên ngoài doanh nghiệp

Công ty sẽ rất đa dạng trong việc lựa chọn ứng viên phù hợp từ thị trường lao động bên ngoài. Chẳng hạn như tuyển sinh viên tốt nghiệp đại học, những nguồn lao động tự do, thông qua các việc quảng cáo, thông tin trên các Websites, tham gia các hội thảo....

Ưu điểm :

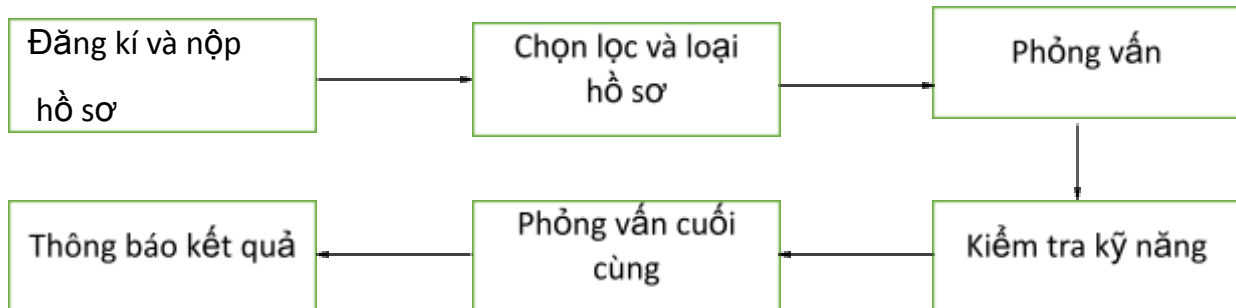
- Phong phú ý tưởng và đổi mới: từ ứng viên bên ngoài sẽ mang lại những kinh nghiệm, các phương pháp mới, giúp và làm cho công ty cải thiện những quy trình tại Gemadept.
- Nhanh chóng đáp ứng được như cầu tuyển dụng: vì nguồn tuyển dụng đa dạng giúp thể giúp công ty lấp đầy các vị trí cần thiết trong công ty.
- Có thể giảm tính cạnh tranh cũng như dễ tiếp cận được nguồn tài nguyên rộng lớn.

Nhược điểm:

- Làm cho chi phí tuyển dụng cao: trong việc quảng cáo, phỏng vấn, sàng lọc và đào tạo lại cho ứng viên mới.
- Những rủi ro sai lầm về quá trình tuyển dụng: nếu như việc chọn sai người, làm tốn thời gian và chi phí để thay thế.
- Thời gian để ứng viên có thể hòa nhập và thích nghi với văn hóa hay quy trình làm việc tại công ty Gemadept
- Ngoài ra, còn dễ gây xung đột văn hóa và các phong cách làm việc không phù hợp với đội ngũ ứng viên hiện có.

Đối với công ty Gemadept việc lựa chọn ứng viên cho doanh nghiệp đó cũng sẽ tạo nên cơ hội mới và những thách thức mà công ty cũng phải đối mặt. Lựa chọn đúng người, phù hợp công việc và các chi phí, thời gian cho ứng viên làm việc.

2.3 Các quy trình tuyển dụng của công Gemadept



Hình 2.3: Sơ đồ thể hiện quy trình tuyển dụng của công ty

Bước 1: Đăng kí và nộp hồ sơ

Các ứng viên sẽ thông qua việc thông báo của công ty và đăng kí nộp hồ sơ, CV ứng tuyển: trên Websites, Facebook,...

Đăng kí vị trí ứng tuyển, công việc phù hợp công ty Gemadept: Chứng từ, khai báo hải quan...

Bước 2: Chọn lọc hồ sơ

Các phòng ban nhân sự của công ty họ sẽ thông qua hồ sơ ứng viên và lựa chọn ứng viên có đủ tiêu chí phù hợp vị trí đang cần tuyển cho công ty. Ví dụ như số lượng hồ sơ bao nhiêu, vị trí đó cần bao nhiêu ứng viên...

Bước 3: Phỏng vấn

Đây là bước quan trọng để có thể hiểu biết thật sự là ứng viên đó phù hợp công ty hay không, mong muốn khi được gắn bó cùng công ty,

Bước 4: Kiểm tra kỹ năng

Ứng viên có kỹ năng mềm cần thiết, chỉ số IQ,EQ hay những bài trắc nghiệm để đánh giá rõ ràng với ứng viên hay công việc lựa chọn.

Bước 5: Phỏng vấn cuối cùng

Ứng viên sẽ được gặp mặt lãnh đạo, những người có chuyên môn cao xem xét kỹ lưỡng, lựa chọn.

Bước 6: Thông báo kết quả

Kết quả sẽ được gửi qua Gmail, hay gọi điện thoại trực tiếp ứng viên đã vượt qua các bài kiểm tra, đánh giá phù hợp công việc công ty và cuối cùng sẽ được nhận việc nếu đạt được yêu cầu đó.

2.4 Đánh giá nhận xét về tuyển dụng nhân lực công ty Gemadept qua các năm 2020 – 2022.

a) Ưu điểm:

Công ty Gemadept luôn có những chính sách, ưu tiên tuyển dụng rất lớn cho nguồn nhân lực công ty. Đặc biệt, mỗi năm sẽ có những sự thay đổi cho ứng viên có thể lựa chọn, phù hợp và được gắn bó lâu dài.

Ngoài ra, môi trường việc làm tại công ty, hay những chính sách lương thưởng, quyền hạn, trách nhiệm cũng rất tốt, kinh nghiệm và đào tạo việc làm như: Logistics, xuất nhập – nhập khẩu...

b) Nhược điểm:

Đòi hỏi ứng viên vào công ty phải có trình độ học vấn cao, kinh nghiệm làm việc, và tính cạnh tranh lớn...

Đặc biệt, công ty vẫn chú trọng đến nguồn ứng viên nội bộ của công ty hơn và sẽ hạn chế cho ứng viên ngoài.

Thêm vào đó, chúng ta cần có sức khỏe tốt, hồ sơ, CV được kiểm tra, kiểm đếm nghiêm ngặt và có chất lượng. Đánh giá trắc nghiệm là một bài khảo sát quan trọng và cũng được đánh giá ứng viên đó phù hợp hay không. Cần nhạy bén và linh hoạt trong công việc, đòi hỏi tiếng anh cao...

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ Ý KIẾN ĐỀ XUẤT GÓP PHẦN NÂNG CAO HIỆU QUẢ TRONG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY GEMADEPT

3.1. Xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng mạnh mẽ

- Tạo dựng hình ảnh công ty là nơi làm việc lý tưởng, tạo sự gắn kết lâu dài.
- Sử dụng các phương tiện truyền thông xã hội, trang web tuyển dụng để truyền tải thông điệp về văn hóa, giá trị và môi trường làm việc của công ty.
- Xác định và truyền tải giá trị cốt lõi: Nêu rõ các giá trị cốt lõi của công ty, chẳng hạn như sự tôn trọng, sáng tạo, trách nhiệm và phát triển bền vững. Điều này giúp ứng viên hiểu rõ hơn về văn hóa và sứ mệnh của công ty.
- Tạo dựng môi trường làm việc hấp dẫn: Xây dựng môi trường làm việc thoải mái, chuyên nghiệp và khuyến khích sự phát triển cá nhân. Đảm bảo các chính sách phúc lợi và chế độ đãi ngộ hợp lý.
- Sử dụng truyền thông xã hội và trang web tuyển dụng: Tận dụng các kênh truyền thông xã hội như LinkedIn, Facebook, Instagram để giới thiệu văn hóa công ty và chia sẻ các câu chuyện thành công của nhân viên.
- Tổ chức các sự kiện tuyển dụng và hội chợ việc làm: Tham gia các hội chợ việc làm và tổ chức các sự kiện tuyển dụng riêng để tiếp cận ứng viên tiềm năng và tạo sự tương tác trực tiếp.
- Xây dựng nội dung hấp dẫn và tương tác: Đăng tải các bài viết, video và hình ảnh về cuộc sống và công việc tại công ty, câu chuyện của nhân viên và các dự án nổi bật mà công ty đang thực hiện.
- Hợp tác với các trường đại học và cơ sở đào tạo: Thiết lập quan hệ hợp tác với các trường đại học, cao đẳng và cơ sở đào tạo để tiếp cận và thu hút nguồn nhân lực trẻ, tài năng.
- Khuyến khích nhân viên tham gia giới thiệu ứng viên: Tạo chương trình khuyến khích nhân viên hiện tại giới thiệu bạn bè, người thân vào làm việc tại công ty. Điều này không chỉ giúp tăng cơ hội tuyển dụng mà còn tạo sự gắn kết trong tập thể.
- Liên tục cải tiến và đánh giá hiệu quả: Thu thập phản hồi từ ứng viên và nhân viên về quy trình tuyển dụng để có thể cải tiến và tối ưu hóa liên tục.

3.2. Tối ưu hóa quy trình tuyển dụng

- Áp dụng công nghệ và phần mềm quản lý tuyển dụng để tự động hóa các bước trong quy trình.

- Rút ngắn thời gian phản hồi ứng viên và đánh giá ứng viên một cách nhanh chóng, hiệu quả.

Một số biện pháp mà Gemadept tối ưu hóa quá trình tuyển dụng và ví dụ cụ thể :

- Sử dụng phần mềm tuyển dụng: Áp dụng hệ thống quản lý tuyển dụng (ATS) để tự động hóa và quản lý các bước trong quy trình tuyển dụng, từ đăng tuyển, chọn lọc hồ sơ đến phỏng vấn và đánh giá ứng viên.

Ví dụ: Gemadept có thể sử dụng phần mềm như Greenhouse, Workable hoặc Lever để tạo thông báo tuyển dụng, theo dõi tiến trình của từng ứng viên và lên lịch phỏng vấn một cách hiệu quả.

- Xây dựng quy trình tuyển dụng rõ ràng và ngắn gọn: Thiết lập các bước tuyển dụng cụ thể và hạn chế số lần phỏng vấn không cần thiết để tiết kiệm thời gian cho cả công ty và ứng viên.

Ví dụ: Thay vì tổ chức nhiều vòng phỏng vấn, Gemadept có thể tổ chức một buổi phỏng vấn kết hợp (panel interview) với sự tham gia của các bộ phận liên quan để đưa ra quyết định nhanh chóng.

- Sàng lọc hồ sơ ứng viên tự động: Sử dụng các công cụ trí tuệ nhân tạo (AI) để tự động sàng lọc hồ sơ ứng viên dựa trên từ khóa và tiêu chí cụ thể.

Ví dụ: Gemadept có thể áp dụng AI để phân tích hồ sơ và tự động đánh giá mức độ phù hợp của ứng viên, giúp giảm bớt khối lượng công việc của bộ phận nhân sự.

- Phỏng vấn trực tuyến: Tận dụng công nghệ họp trực tuyến để tiến hành phỏng vấn sơ tuyển, giúp giảm thời gian và chi phí di chuyển cho cả công ty và ứng viên.

Ví dụ: Gemadept có thể sử dụng Zoom, Microsoft Teams hoặc Google Meet để tổ chức các buổi phỏng vấn trực tuyến, đặc biệt là khi ứng viên ở xa.

- Đánh giá kỹ năng thực tế: Thay vì chỉ dựa vào phỏng vấn truyền thống, công ty có thể yêu cầu ứng viên thực hiện các bài kiểm tra kỹ năng hoặc bài tập mô phỏng công việc thực tế.

Ví dụ: Đối với vị trí lập trình viên, Gemadept có thể yêu cầu ứng viên viết mã trong một khoảng thời gian nhất định hoặc tham gia vào một dự án nhỏ để đánh giá khả năng thực tế.

- Phản hồi nhanh chóng và minh bạch: Đảm bảo phản hồi kịp thời và minh bạch cho ứng viên về tình trạng của họ trong quy trình tuyển dụng, giúp tạo ấn tượng tốt và xây dựng mối quan hệ lâu dài với ứng viên.

Ví dụ: Gemadept có thể thiết lập hệ thống tự động gửi email thông báo kết quả phỏng vấn hoặc cập nhật tình trạng hồ sơ định kỳ cho ứng viên.

3.3. Nâng cao trải nghiệm ứng viên

- Đảm bảo các bước trong quy trình tuyển dụng đều được thông báo rõ ràng và minh bạch.

- Cung cấp phản hồi chi tiết và hỗ trợ ứng viên xuyên suốt quá trình tuyển dụng.

- **Giao tiếp minh bạch và rõ ràng**

Ví dụ: Sau khi ứng viên nộp hồ sơ, Gemadept gửi email xác nhận đã nhận được hồ sơ và thông báo rõ ràng về các bước tiếp theo trong quy trình tuyển dụng, bao gồm thời gian dự kiến phản hồi.

- **Cung cấp phản hồi chi tiết**

Ví dụ: Sau khi phỏng vấn, Gemadept gửi email cho ứng viên không chỉ thông báo kết quả mà còn cung cấp nhận xét cụ thể về những điểm mạnh và yếu của ứng viên trong buổi phỏng vấn, giúp họ cải thiện trong tương lai.

- **Tạo điều kiện phỏng vấn thuận lợi**

Ví dụ: Đối với các ứng viên ở xa hoặc không thể đến trực tiếp, Gemadept sử dụng Zoom hoặc Microsoft Teams để tổ chức các buổi phỏng vấn trực tuyến, kèm theo hướng dẫn chi tiết về cách tham gia.

- **Tôn trọng và quan tâm đến ứng viên**

Ví dụ: Trong buổi phỏng vấn, Gemadept chuẩn bị một không gian phỏng vấn chuyên nghiệp và thoải mái, đón tiếp ứng viên chu đáo với nước uống, hướng dẫn nhiệt tình và không khí phỏng vấn thân thiện.

- **Thông tin rõ ràng về công ty và vị trí tuyển dụng**

Ví dụ: Trước buổi phỏng vấn, Gemadept gửi tài liệu giới thiệu về công ty, văn hóa doanh nghiệp, các dự án đang thực hiện và lợi ích khi làm việc tại đây, giúp ứng viên có cái nhìn toàn diện hơn về công ty.

- **Chăm sóc ứng viên sau tuyển dụng**

Ví dụ: Ngay cả khi ứng viên không được chọn, Gemadept gửi email cảm ơn và khuyến khích họ theo dõi các cơ hội tuyển dụng khác tại công ty, đồng thời giữ liên lạc để mời tham gia các sự kiện tuyển dụng trong tương lai.

- **Sử dụng công nghệ trong quy trình tuyển dụng**

Ví dụ: Sử dụng hệ thống ATS (Applicant Tracking System) để ứng viên có thể theo dõi trạng thái hồ sơ của mình trong suốt quy trình tuyển dụng và nhận được thông báo tự động khi có thay đổi.

- **Xây dựng chương trình giới thiệu nhân viên**

Ví dụ: Tạo chương trình khuyến khích nhân viên hiện tại giới thiệu ứng viên tiềm năng bằng cách thưởng tiền mặt hoặc các phần thưởng khác khi người được giới thiệu thành công gia nhập công ty.

3.4. Đào tạo và phát triển năng lực tuyển dụng của nhân viên

Tổ chức các khóa đào tạo, hội thảo về kỹ năng tuyển dụng, phỏng vấn và đánh giá ứng viên.

Khuyến khích nhân viên tham gia các cộng đồng tuyển dụng, hội nghị để cập nhật kiến thức và xu hướng mới.

Tổ chức các khóa đào tạo về kỹ năng tuyển dụng

Ví dụ: Gemadept có thể tổ chức các khóa học nội bộ hoặc mời chuyên gia bên ngoài đến giảng dạy về các kỹ năng cần thiết như viết mô tả công việc, phỏng vấn ứng viên hiệu quả, và đánh giá năng lực ứng viên.

- **Đào tạo về kỹ năng phỏng vấn hành vi**

Ví dụ: Nhân viên tuyển dụng tham gia các buổi đào tạo về phỏng vấn hành vi để học cách đặt câu hỏi và đánh giá ứng viên dựa trên các tình huống thực tế trong công việc, từ đó đưa ra quyết định chính xác hơn.

- **Học hỏi từ các chuyên gia tuyển dụng**

Ví dụ: Gemadept có thể mời các chuyên gia tuyển dụng hàng đầu tham gia các buổi hội thảo hoặc chia sẻ kinh nghiệm, giúp nhân viên cập nhật kiến thức và xu hướng mới nhất trong lĩnh vực tuyển dụng.

- **Tham gia các hội nghị và hội thảo nghề nghiệp**

Ví dụ: Nhân viên tuyển dụng của Gemadept tham gia các hội nghị và hội thảo về nhân sự, nơi họ có thể học hỏi từ các chuyên gia trong ngành, cập nhật các phương pháp và công nghệ mới trong tuyển dụng.

- **Chương trình cố vấn (mentorship)**

Ví dụ: Gemadept thiết lập chương trình cố vấn, trong đó các nhân viên tuyển dụng có kinh nghiệm sẽ hướng dẫn và hỗ trợ những người mới gia nhập, giúp họ nắm vững quy trình và kỹ năng tuyển dụng.

- **Đào tạo về sử dụng công nghệ trong tuyển dụng**

Ví dụ: Nhân viên tuyển dụng được đào tạo về cách sử dụng các công cụ và phần mềm quản lý tuyển dụng (ATS), các công cụ sàng lọc hồ sơ tự động và các nền tảng phỏng vấn trực tuyến.

- **Xây dựng cộng đồng nội bộ chia sẻ kiến thức**

Ví dụ: Gemadept có thể tạo ra một cộng đồng nội bộ, nơi các nhân viên tuyển dụng có thể chia sẻ kinh nghiệm, bài học và các bài viết chuyên ngành, giúp nâng cao kiến thức và kỹ năng của nhau.

- **Đánh giá hiệu quả và liên tục cải tiến**

Ví dụ: Định kỳ tổ chức các buổi đánh giá hiệu quả công việc của nhân viên tuyển dụng, thu thập phản hồi và đưa ra các biện pháp cải tiến dựa trên những điểm yếu và cơ hội phát triển.

3.5 Xây dựng mạng lưới nguồn ứng viên phong phú

- Tận dụng các kênh tuyển dụng truyền thống và trực tuyến để mở rộng phạm vi tìm kiếm ứng viên.
- Xây dựng mối quan hệ hợp tác với các trường đại học, cơ sở đào tạo và các tổ chức nghề nghiệp để thu hút nguồn nhân lực chất lượng.
- **Chương trình "Seed for Sea":** Gemadept đã tổ chức chương trình này tại Vĩnh Long nhằm ươm mầm và tuyển dụng các "hạt giống" tiềm năng từ các trường đại học và cao đẳng hàng đầu cả nước. Chương trình này không chỉ giúp tạo ra sân chơi hấp dẫn cho sinh viên mà còn nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực cho ngành Logistics¹.
- **Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:** Gemadept tham gia sâu vào các chương trình phát triển nguồn nhân lực Logistics cao tại Việt Nam, góp phần tích cực vào sự tiến bộ chung của ngành Cảng và Logistics.
- **Hợp tác với các trường đại học và cao đẳng:** Gemadept kết nối giữa sinh viên, nhà trường và doanh nghiệp thông qua các chương trình đào tạo và tuyển dụng, giúp nâng cao chất lượng đào tạo và tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cho ngành.
- **Tăng cường sử dụng công nghệ hiện đại:** Gemadept áp dụng các ứng dụng công nghệ hiện đại như Cảng thông minh – SmartPort, RiverGate, SmartGate và các phần mềm tiên tiến khác để tự động hóa quy trình và tăng cường hiệu quả hoạt động.

3.6. Đánh giá và cải tiến quy trình tuyển dụng liên tục

- Thu thập ý kiến phản hồi từ ứng viên và nhân viên để đánh giá hiệu quả quy trình tuyển dụng.
- Áp dụng các phương pháp cải tiến liên tục để điều chỉnh, nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng.

- **Dự án mở rộng cảng Nam Đình Vũ:** Qua việc mở rộng giai đoạn 3 của cảng Nam Đình Vũ, Gemadept đã tăng cường năng lực xử lý hàng hóa, giảm thời gian chờ đợi tàu và nâng cao hiệu suất hoạt động. Điều này không chỉ giúp phục vụ tốt hơn nhu cầu của khách hàng mà còn gia tăng năng lực cạnh tranh của cảng.
- **Áp dụng công nghệ SmartPort:** Với việc áp dụng công nghệ SmartPort, Gemadept đã tự động hóa nhiều quy trình từ việc tiếp nhận tàu, xử lý hàng hóa đến quản lý kho bãi. Công nghệ này giúp giảm thiểu sai sót, tăng cường sự minh bạch và tối ưu hóa quá trình vận hành.
- **Chương trình đào tạo nội bộ:** Gemadept liên tục tổ chức các chương trình đào tạo nội bộ nhằm nâng cao kỹ năng và kiến thức của nhân viên. Điều này không chỉ giúp nhân viên cập nhật những kiến thức mới nhất mà còn thúc đẩy sự sáng tạo và cải tiến liên tục trong công việc.
- **Hệ thống quản lý môi trường ISO 14001:2015:** Công ty đã áp dụng hệ thống quản lý môi trường theo tiêu chuẩn quốc tế, giúp kiểm soát và giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường. Điều này không chỉ thể hiện trách nhiệm xã hội mà còn nâng cao uy tín và hình ảnh của công ty.

KẾT LUẬN

Công ty Gemadept đã thực hiện một chiến lược tuyển dụng nhân sự hiệu quả, góp phần tạo nền móng vững chắc cho sự phát triển bền vững của công ty. Trước hết, quá trình tuyển dụng được thực hiện một cách bài bản và chuyên nghiệp, từ khâu đăng tuyển, phỏng vấn, đánh giá ứng viên cho đến quá trình tiếp nhận và hòa nhập vào môi trường làm việc. Điều này giúp Gemadept chọn lọc được những ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu công việc và văn hóa công ty.

Một trong những yếu tố góp phần vào thành công của công tác tuyển dụng là việc xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng mạnh mẽ. Gemadept đã đầu tư vào việc quảng bá hình ảnh doanh nghiệp, tạo ra sự thu hút đối với các ứng viên tiềm năng thông qua các chiến dịch truyền thông, các sự kiện tuyển dụng và mối quan hệ đối tác với các trường đại học, cao đẳng.

Hơn nữa, công ty đã áp dụng các công nghệ hiện đại vào quá trình tuyển dụng, như hệ thống quản lý ứng viên (ATS), giúp tăng cường hiệu quả và giảm thiểu thời gian xử lý hồ sơ. Điều này không chỉ giúp cải thiện trải nghiệm của ứng viên mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà tuyển dụng trong việc quản lý và đánh giá ứng viên.

Bên cạnh đó, Gemadept đã chú trọng đến việc phát triển năng lực và kỹ năng cho nhân viên mới thông qua các chương trình đào tạo và phát triển chuyên sâu. Điều này không chỉ giúp nhân viên nhanh chóng nắm bắt công việc mà còn tạo điều kiện cho sự phát triển nghề nghiệp lâu dài của họ tại công ty.

Tóm lại, công tác tuyển dụng nhân sự tại Gemadept đã được thực hiện một cách hiệu quả và chuyên nghiệp, góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững và thành công của công ty. Những nỗ lực trong việc xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng, ứng dụng công nghệ hiện đại và chú trọng đến phát triển nhân viên đã mang lại những kết quả tích cực, giúp Gemadept luôn có một đội ngũ nhân sự chất lượng và gắn bó lâu dài với công ty.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Gemadept, *Câu chuyện Gemadept*, <https://www.gemadept.com.vn/tong-quan-5027/index.html> [Ngày truy cập: 18 tháng 1 năm 2025].
- [2]. Gemadept, *Lịch sử hình thành*, <https://www.gemadept.com.vn/lich-su-hinh-thanh-405/index.html> [Ngày truy cập: 18 tháng 1 năm 2025].
- [3]. Gemadept, *Sơ đồ tổ chức*, <https://www.gemadept.com.vn/so-do-to-chuc-322/index.html> [Ngày truy cập: 18 tháng 1 năm 2025].
- [4]. Báo Đầu tư (2022), *Công bố Top 10 nơi làm việc tốt nhất ngành Logistics 2022*, <https://baodautu.vn/cong-bo-top-10-noi-lam-viec-tot-nhat-nganh-logistics-2022-d179607.html> [Ngày truy cập: 18 tháng 1 năm 2025].
- [5]. VietnamBiz (2024), *EPS của Gemadept đạt hơn 7.000 đồng năm 2023*, <https://vietnambiz.vn/eps-cua-gemadept-dat-hon-7000-dong-nam-2023-202413182421793.htm> [Ngày truy cập: 19 tháng 1 năm 2025].
- [6]. Nhịp sống Doanh nghiệp (2024), *Lọt top 10 công ty uy tín và hiệu quả, Gemadept trả thu nhập người lao động thế nào?*, <https://nhipsongdoanhnghiep.laodongcongdoan.vn/lot-top-10-cong-ty-uy-tin-va-hieu-qua-gemadept-tra-thu-nhap-nguoi-lao-dong-the-nao-105002.html> [Ngày truy cập: 19 tháng 1 năm 2025].
- [7]. Trang chủ Gemadept (2024), *Áp dụng thẻ điểm cân bằng và Chiến Lược Quản trị của Gemadept*, <https://www.gemadept.com.vn/ap-dung-the-diem-can-bang-va-chien-luoc-quan-tri-cua-gemadept-8460/index.html> [Ngày truy cập: 19 tháng 1 năm 2025].