

## **BỐN NGUYÊN TẮC TUYỂN DỤNG HIỆU QUẢ**

**Một doanh nhân thành đạt từng nói: “Một nhà doanh nghiệp dù giỏi đến bao nhiêu mà không có người tài phụ giúp thì sẽ không thể nào thành công trên thương trường”. Thoạt nghe có vẻ khó tin, nhưng thực tế đã chứng minh rằng ông hoàn toàn đúng.**

Ngày nay, tại nhiều doanh nghiệp, việc tìm kiếm, phát hiện và thu hút những người có khả năng làm việc thực sự và tâm huyết với công việc luôn được đặt lên hàng đầu. Để được như vậy, một quá trình tuyển dụng hợp lý và hiệu quả sẽ là hết sức quan trọng.

Trước hết, doanh nghiệp cần chủ động xây dựng một quy chế tuyển chọn nhân viên đúng đắn, dựa trên quan điểm trọng dụng nhân viên có đức có tài thực sự, không câu nệ vào bằng cấp, cơ cấu, quá trình cống hiến hay thành phần xuất thân.

Một quy chế tuyển dụng hiệu quả không thể thiếu những yếu tố sau đây:

### **1. Tuyển dụng theo nhu cầu thực tiễn**

Nhu cầu này phải được phản ánh trong chiến lược và chính sách nhân viên của doanh nghiệp và trong kế hoạch tuyển dụng của mỗi bộ phận của doanh nghiệp.

### **2. Dân chủ và công bằng**

Mọi người đều có quyền và có điều kiện được bộc lộ phẩm chất tài năng của mình. Đối với bất kỳ một vị trí, cương vị nào đang tuyển dụng, các yêu cầu, tiêu chuẩn, điều kiện cần thiết đều cần được công khai rộng rãi để mọi người đều được bình đẳng trong việc tham gia ứng cử.

Lãnh đạo doanh nghiệp cần kiên quyết khắc phục tư tưởng “sống lâu lên lão làng”, tư tưởng đẳng cấp, thứ bậc theo kiểu phong kiến, khắc phục tình trạng ô dù, cảm tình, ê kíp, bè phái, cục bộ.

### **3. Tuyển dụng tài năng qua thi tuyển**

Đây là vấn đề khá quan trọng đối với nhiều doanh nghiệp. Việc tuyển dụng qua thi tuyển cần được áp dụng rộng rãi vì mục đích của tuyển dụng là nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên về mọi mặt.

Doanh nghiệp cần tạo điều kiện thuận lợi để thu hút nhiều người tham gia thi tuyển vào một vị trí, hết sức tránh tình trạng “độc diễn”. Người tham gia ứng cử hoặc đề cử vào một chức vụ nào đó phải có đề án công việc, có chương trình hành động cụ thể.

Có thể áp dụng hình thức thuyết trình công khai để mọi người tham gia lựa chọn. Đồng thời phải tổ chức Hội đồng thi tuyển có thành phần phù hợp với việc tuyển chọn từng vị trí nhất định.

Hội đồng có Quy chế làm việc chặt chẽ, đảm bảo tính khách quan, trung thực và có quyền độc lập khi đánh giá. Ý kiến của Hội đồng phải được tôn trọng.

Kết hợp thi tuyển chuyên môn, sát hạch năng lực với việc đánh giá các phẩm chất đạo đức của nhân viên thông qua thăm dò tín nhiệm và sự lựa chọn dân chủ của các nhân viên khác trong doanh nghiệp.

Sau khi có sự thống nhất giữa kết quả thi tuyển về chuyên môn với việc đánh giá về phẩm chất chuyên môn, đạo đức mới ra quyết định tuyển dụng, bổ nhiệm.

#### **4. Tuyển dụng phải có điều kiện, tiêu chuẩn rõ ràng**

Nguyên tắc này nhằm tránh việc tùy tiện trong quá trình tuyển dụng nhân viên kiểu “yêu nên tốt, ghét nên xấu” hoặc chủ quan, cảm tính trong quá trình nhận xét đánh giá con người.

Cùng với thông tin tuyển dụng rõ ràng, chế độ thưởng phạt nghiêm minh cũng cần phải được công bố hết sức cụ thể trước khi tuyển dụng. Doanh nghiệp cần cho các ứng viên biết rằng khi doanh nghiệp trân trọng trao phần thưởng để động viên những nhân viên có thành tích trong công việc thì cũng không thể chấp nhận những nhân viên liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ hoặc làm việc cầm chừng để giữ vị trí.

Đương nhiên, việc tuyển chọn chính xác hay không tùy thuộc vào nhiều yếu tố như nguyên tắc, tiêu chuẩn tuyển chọn, phẩm chất người tuyển dụng... Song một quy chế tuyển dụng đúng đắn và thích hợp sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả của quá trình tuyển dụng. Có như thế mới tập hợp được đội ngũ nhân viên có đức có tài luôn được sàng lọc, bổ sung và tăng cường để có thể đương đầu với những thách thức ngày càng gay gắt trên thương trường.

*Bwpotal.com - Theo Management*