

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG**



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG LAO
ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT
TRIỂN MAY MẶC MIỀN TRUNG**

SINH VIÊN THỰC HIỆN: NGUYỄN TRẦN QUÂN

MÃ SỐ SINH VIÊN: 2254030112

KHOA HỌC: 2022 - 2026

Đà Nẵng, tháng 6/2026

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG LAO
ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT
TRIỂN MAY MẶC MIỀN TRUNG**

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Nguyễn Thị Lê Loan

Sinh viên thực hiện: Nguyễn Trần Quân

Mã số sinh viên: 2254030112

Khóa học: 2022 - 2026

Đà Nẵng, tháng 6/2026

Đà Nẵng, ngày 01 tháng 06 năm 2026

GIAO NHIỆM VỤ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Năm học: 2022 - 2026

1. Thông tin tác giả thực hiện

- Họ và tên sinh viên : Nguyễn Trần Quân
- Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh
- Trình độ đào tạo : Đại học
- Khóa học : 2022 - 2026

2. Tên đề tài Khóa luận tốt nghiệp

“HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN MAY MẶC MIỀN TRUNG”

3. Các số liệu ban đầu thực hiện Khóa luận tốt nghiệp

4. Các bảng biểu

5. Cán bộ hướng dẫn

- ThS. Nguyễn Thị Lê Loan

6. Ngày giao nhiệm vụ làm Khóa luận tốt nghiệp

- 02/03/2026

7. Ngày sinh viên phải hoàn thành khóa luận

- 01/06/2026

Giảng viên hướng dẫn

ThS. Nguyễn Thị Lê Loan

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển và hội nhập quốc tế sâu rộng, nguồn nhân lực được xem là yếu tố cốt lõi quyết định sự tồn tại và phát triển của mỗi doanh nghiệp. Đặc biệt, trong các doanh nghiệp sản xuất như ngành may mặc – một ngành sử dụng nhiều lao động trực tiếp – thì nguồn nhân lực không chỉ ảnh hưởng đến năng suất lao động mà còn quyết định đến chất lượng sản phẩm, tiến độ giao hàng và uy tín của doanh nghiệp trên thị trường.

Tuy nhiên, thực tế hiện nay cho thấy công tác tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp may mặc vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế. Trước hết, tình trạng thiếu hụt lao động phổ thông diễn ra khá phổ biến, đặc biệt vào các giai đoạn cao điểm đơn hàng, khiến doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc duy trì ổn định sản xuất. Bên cạnh đó, chất lượng tuyển dụng chưa cao, nhiều lao động chưa đáp ứng được yêu cầu về tay nghề, kỹ năng làm việc và ý thức kỷ luật, dẫn đến năng suất lao động thấp và tỷ lệ sai lỗi sản phẩm cao.

Ngoài ra, các doanh nghiệp còn gặp phải vấn đề tỷ lệ nghỉ việc lớn, đặc biệt ở nhóm lao động trực tiếp, do môi trường làm việc, thu nhập hoặc áp lực công việc. Điều này khiến doanh nghiệp phải liên tục tuyển dụng bổ sung, làm gia tăng chi phí và ảnh hưởng đến tính ổn định của lực lượng lao động. Bên cạnh đó, quy trình tuyển dụng ở nhiều doanh nghiệp còn mang tính thủ công, thiếu chuyên nghiệp, chưa có sự liên kết chặt chẽ giữa các bộ phận, dẫn đến việc tuyển dụng chưa thực sự hiệu quả, chưa lựa chọn được ứng viên phù hợp nhất.

Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung là một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất may mặc, với quy mô sử dụng nhiều lao động trực tiếp như công nhân may, công nhân cơ điện, công nhân kỹ thuật may và nhân viên quy trình. Trong quá trình hoạt động, công ty cũng không nằm ngoài những khó khăn chung của ngành, đặc biệt là trong công tác tuyển dụng lao động. Cụ thể, công ty thường xuyên đối mặt với tình trạng thiếu hụt lao động vào thời điểm cao điểm sản xuất, khó khăn trong việc thu hút lao động có tay nghề, tỷ lệ nghỉ việc của công nhân còn cao, đồng thời hoạt động tuyển dụng vẫn chưa được tối ưu về mặt quy trình và chi phí.

Những hạn chế trên đã ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty, làm giảm năng suất lao động, tăng chi phí tuyển dụng và đào tạo, đồng thời

ảnh hưởng đến tiến độ thực hiện đơn hàng. Do đó, việc nghiên cứu, phân tích và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động tại công ty là vấn đề mang tính cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn.

Xuất phát từ những lý do trên, tôi lựa chọn đề tài: “Hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung” làm đề tài khóa luận tốt nghiệp

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu chung

Nghiên cứu, phân tích và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Hệ thống hóa cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại công ty.

Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng lao động tại công ty.

3. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung, bao gồm các nhóm lao động: công nhân may, công nhân cơ điện, công nhân kỹ thuật may và nhân viên quy trình.

4. Phạm vi nghiên cứu

- Không gian: Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung
- Thời gian: Giai đoạn từ năm 2023 đến năm 2025
- Nội dung: Tập trung vào hoạt động tuyển dụng lao động trực tiếp trong doanh nghiệp

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập dữ liệu: thu thập số liệu thứ cấp từ các báo cáo của công ty, tài liệu nội bộ và các nguồn liên quan đến.
- Phương pháp thống kê, phân tích: Thống kê số liệu, phân tích và so sánh, đánh giá tình hình hoạt động sản xuất và công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty.
- Phương pháp tổng hợp: Dựa vào dữ liệu thu thập được sẽ được xử lý và so sánh đối chiếu để phân tích và rút ra nhận xét và đề xuất giải pháp.

6. Kết cấu khóa luận

Kết cấu của đề tài gồm 3 chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.
- Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền trung.
- Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến quý thầy cô ngành Quản trị kinh doanh, khoa Kinh Tế – Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng đã tận tình giảng dạy, truyền đạt cho em những kiến thức quý báu trong suốt quá trình học tập tại trường. Những kiến thức chuyên môn cùng những kinh nghiệm thực tiễn mà thầy cô chia sẻ chính là nền tảng quan trọng giúp em hoàn thành tốt bài báo cáo thực tập này cũng như hành trang cho công việc trong tương lai.

Đặc biệt, em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến cô Nguyễn Thị Lê Loan - giảng viên hướng dẫn đã luôn tận tình quan tâm, hướng dẫn và hỗ trợ em trong suốt quá trình thực hiện báo cáo. Cô không chỉ giúp em định hướng nội dung nghiên cứu mà còn đóng góp nhiều ý kiến quý báu để em hoàn thiện bài báo cáo một cách tốt nhất.

Bên cạnh đó, em xin chân thành cảm ơn Ban lãnh đạo cùng các anh chị nhân viên tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung đã tạo điều kiện thuận lợi, nhiệt tình giúp đỡ và cung cấp cho em những thông tin cần thiết trong suốt thời gian thực tập tại công ty. Nhờ đó, em có cơ hội tiếp cận với môi trường làm việc thực tế, học hỏi thêm nhiều kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn bổ ích.

Trong quá trình thực hiện báo cáo, do kiến thức và kinh nghiệm thực tế còn hạn chế nên bài báo cáo khó tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến từ quý thầy cô để bài báo cáo được hoàn thiện hơn và giúp em tích lũy thêm nhiều kinh nghiệm cho bản thân.

Em xin chân thành cảm ơn!

Đà Nẵng, ngày 01 tháng 06 năm 2026

Sinh viên thực hiện

Nguyễn Trần Quân

MỤC LỤC

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP1

1.1. Một số khái niệm cơ bản	1
1.1.1. Khái niệm nhân lực trong doanh nghiệp.....	1
1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	1
1.1.3. Tuyển dụng nguồn nhân lực	2
1.2. Vai trò, ý nghĩa và nguyên tắc của tuyển dụng nguồn nhân lực	3
1.2.1. Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực.....	3
1.2.2. Ý nghĩa của tuyển dụng nguồn nhân lực.....	3
1.2.3. Nguyên tắc tuyển dụng nguồn nhân lực	5
1.3. Nội dung công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp.....	7
1.3.1. Xác định nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng	7
1.3.2. Chiêu mộ ứng viên	10
1.3.3. Tuyển chọn ứng viên.....	18
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp.....	27
1.4.1. Các yếu tố bên trong doanh nghiệp	27
1.4.2. Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp	28

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN MAY MẶC MIỀN TRUNG29

2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung....	29
2.1.1. Giới thiệu chung.....	29
2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển.....	29
2.1.3. Tầm nhìn, sứ mệnh và các giá trị cốt lõi.....	30

2.1.4. Lĩnh vực, sản phẩm kinh doanh của công ty	30
2.1.5. Cơ cấu tổ chức.....	31
b. Chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận trong công ty	32
2.2. Phân tích các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Phát Triển May Mặc Miền Trung.....	33
2.2.1. Môi trường vĩ mô	33
2.2.2. Môi trường vi mô	38
2.3. Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh	43
2.3.1. Cơ sở vật chất.....	43
2.3.1.1. Mặt bằng sản xuất.....	43
2.3.2. Nguồn nhân lực	45
2.3.3. Tình hình tài chính	46
a. Bảng cân đối kế toán	46
2.4. Thực trạng công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung	52
2.4.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp	53
2.4.2. Quy trình tuyển dụng của công ty hiện nay	54
2.5. Đánh giá chung công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại công ty	70
2.5.1. Ưu điểm	70
2.5.2. Hạn chế	70
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN MAY MẶC MIỀN TRUNG.....	72
3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp.....	72
3.1.1. Định hướng phát triển công ty trong giai đoạn 2026-2030	72

3.1.2. Phương hướng phát triển công tác tuyển dụng	73
3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung.....	74
3.2.1. Xây dựng nguồn tuyển dụng dự phòng thông qua liên kết với các cơ sở đào tạo nghề.....	74
3.2.2. Xây dựng chương trình đào tạo tiền tuyển dụng đối với lao động chưa có tay nghề.....	77
3.2.3. Xây dựng chính sách giới thiệu người lao động.....	79
3.2.4. Tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo nghề may	80
KẾT LUẬN	83
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	85

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Số hiệu bảng	Tên bảng
2.1.	Bảng phân tích các đối thủ cạnh tranh
2.2.	Thống kê số lượng trang thiết bị công ty
2.3	Phân tích nguồn nhân lực Công ty năm 2023-2025
2.4	Bảng cân đối kế toán Công ty 2023-2025
2.5	Bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh năm 2023-2025
2.6	Nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp theo nhóm vị trí giai đoạn 2023-2025
2.7	Kết quả phê duyệt nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp giai đoạn 2023-2024
2.8	Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ giai đoạn 2023-2025
2.9	Kết quả đánh giá ứng viên qua các năm
2.10	Kết quả đánh giá hiệu quả tuyển dụng giai đoạn 2023-2025
3.1	Mức thưởng khi làm đủ điều kiện

DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ, SƠ ĐỒ

Số hiệu hình	Tên hình
Hình 1.1	Logo công ty cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung
Sơ đồ 1.	Cơ cấu tổ chức công ty
Hình 2.1	Cơ cấu kim ngạch xuất khẩu của công ty
Hình 2.2	Tuyển dụng Fanpage của công ty
Hình 2.3	Thông báo tuyển dụng ở các trang địa phương

DANH MỤC VIẾT TẮT

Ký hiệu viết tắt	Tên đầy đủ
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BHXXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
CPTPP	Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương
CV	Curriculum Vitae
EU	Liên minh Châu Âu
EVFTA	Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - EU
RCEP	Hiệp định Đối tác Kinh tế Toàn diện Khu vực
TCHC	Tổ chức Hành chính
TNDN	Thu nhập doanh nghiệp

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm nhân lực trong doanh nghiệp

Nhân lực là một bộ phận cấu thành của nguồn nhân lực, bao gồm những người lao động cụ thể đang làm việc trong doanh nghiệp. nhân lực trong doanh nghiệp được phân chia thành hai nhóm cơ bản là lao động trực tiếp và lao động gián tiếp.

Lao động trực tiếp là lực lượng tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất, tạo ra sản phẩm hoặc dịch vụ. Trong ngành may mặc, lao động trực tiếp bao gồm công nhân may, công nhân kỹ thuật, công nhân cơ điện... Đây là lực lượng chiếm tỷ trọng lớn và có vai trò quyết định đến hiệu quả sản xuất.

Lao động gián tiếp là những người không trực tiếp tạo ra sản phẩm nhưng có vai trò hỗ trợ và quản lý hoạt động sản xuất như nhân viên hành chính, kế toán, quản lý...

Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, trọng tâm được đặt vào lao động trực tiếp, bởi đây là lực lượng chịu ảnh hưởng lớn nhất từ công tác tuyển dụng và cũng là yếu tố quyết định năng suất của doanh nghiệp may mặc.

1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là toàn bộ lực lượng lao động tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh, bao gồm cả về số lượng và chất lượng. Nguồn nhân lực không chỉ được hiểu đơn thuần là số lượng lao động mà còn bao hàm các yếu tố như trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kinh nghiệm, thái độ làm việc và khả năng sáng tạo của người lao động.

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, nguồn nhân lực được xem là yếu tố trung tâm quyết định sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. So với các yếu tố khác như vốn, công nghệ hay máy móc thiết bị, nguồn nhân lực có tính linh hoạt, sáng tạo và khả năng thích ứng cao hơn.

Đối với các doanh nghiệp sản xuất, đặc biệt là ngành may mặc, nguồn nhân lực trực tiếp tham gia vào quá trình tạo ra sản phẩm, do đó có ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm và khả năng đáp ứng tiến độ đơn hàng. Vì vậy, việc quản trị và phát triển nguồn nhân lực hiệu quả là yêu cầu tất yếu đối với các doanh nghiệp hiện nay.

1.1.3. Tuyển dụng nguồn nhân lực

Tuyển dụng nguồn nhân lực là một trong những chức năng cơ bản và quan trọng của quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Đây là quá trình tìm kiếm, thu hút, sàng lọc, lựa chọn và bố trí người lao động phù hợp với yêu cầu công việc và mục tiêu phát triển của doanh nghiệp trong từng giai đoạn cụ thể.

Xét về bản chất, tuyển dụng không chỉ đơn thuần là “tuyển người” mà là một quá trình mang tính chiến lược, nhằm đảm bảo sự phù hợp giữa năng lực của người lao động và yêu cầu của vị trí công việc, đồng thời góp phần tối ưu hóa hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Đặc biệt đối với các doanh nghiệp sản xuất như ngành may mặc, tuyển dụng còn gắn liền với việc đảm bảo tiến độ sản xuất, chất lượng sản phẩm và ổn định lực lượng lao động trực tiếp.

Quá trình tuyển dụng nhân lực thường bao gồm hai giai đoạn cơ bản:

Giai đoạn chiêu mộ : Là quá trình doanh nghiệp sử dụng các biện pháp, phương thức khác nhau nhằm thu hút một số lượng ứng viên nhất định có khả năng đáp ứng yêu cầu công việc. Giai đoạn này đóng vai trò tạo “nguồn đầu vào” cho tuyển dụng, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng ứng viên tham gia tuyển chọn. Các hoạt động chiêu mộ có thể bao gồm đăng tin tuyển dụng, hợp tác với các cơ sở đào tạo, sử dụng mạng xã hội hoặc các kênh tuyển dụng trực tuyến.

Giai đoạn tuyển chọn: Là quá trình đánh giá, sàng lọc và lựa chọn những ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu của doanh nghiệp từ nguồn đã chiêu mộ. Quá trình này thường bao gồm nhiều bước như: tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ, phỏng vấn, kiểm tra tay nghề, đánh giá sức khỏe và thử việc. Mục tiêu của tuyển chọn là đảm bảo lựa chọn đúng người, giảm thiểu rủi ro trong quá trình sử dụng lao động.

Ngoài ra, trong thực tiễn quản trị, tuyển dụng còn bao gồm cả hoạt động bố trí và hội nhập nhân sự mới vào môi trường làm việc, giúp người lao động nhanh chóng thích nghi và phát huy năng lực.

Tuyển dụng nhân lực hiệu quả mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp như: Đảm bảo cung ứng kịp thời và đầy đủ lao động cho sản xuất, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giảm chi phí đào tạo và chi phí thay thế lao động, tăng năng suất lao động và hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh.

Ngược lại, nếu công tác tuyển dụng không hiệu quả sẽ dẫn đến việc tuyển sai người, làm gia tăng chi phí, giảm năng suất và ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp.

1.2. Vai trò, ý nghĩa và nguyên tắc của tuyển dụng nguồn nhân lực

1.2.1. Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực

Tuyển dụng nguồn nhân lực là một trong những hoạt động trọng tâm của quản trị nguồn nhân lực, có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả sử dụng lao động trong doanh nghiệp. Công tác tuyển dụng giữ vai trò quan trọng trên nhiều phương diện:

Thứ nhất, đảm bảo cung ứng đầy đủ và kịp thời nguồn lao động cho doanh nghiệp. Trong quá trình hoạt động, doanh nghiệp luôn phát sinh nhu cầu nhân lực do mở rộng sản xuất, thay thế lao động nghỉ việc hoặc điều chỉnh cơ cấu tổ chức. Tuyển dụng giúp doanh nghiệp đáp ứng kịp thời nhu cầu này, đảm bảo quá trình sản xuất kinh doanh không bị gián đoạn.

Thứ hai, nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực. Thông qua việc lựa chọn ứng viên phù hợp về trình độ chuyên môn, kỹ năng và thái độ làm việc, doanh nghiệp có thể xây dựng được đội ngũ lao động có năng lực, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và khả năng cạnh tranh trên thị trường.

Thứ ba, giảm thiểu rủi ro trong sử dụng lao động. Một quy trình tuyển dụng khoa học, chặt chẽ sẽ giúp doanh nghiệp hạn chế tình trạng tuyển sai người, giảm tỷ lệ nghỉ việc, tiết kiệm chi phí đào tạo và chi phí thay thế nhân sự.

Thứ tư, góp phần nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh. Khi người lao động được tuyển chọn phù hợp với yêu cầu công việc, họ có khả năng thích nghi nhanh, làm việc hiệu quả hơn, từ đó nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm.

Đối với các doanh nghiệp trong ngành may mặc, nơi sử dụng số lượng lớn lao động trực tiếp, công tác tuyển dụng càng có ý nghĩa quan trọng. Việc tuyển dụng đúng và đủ lao động không chỉ giúp đảm bảo tiến độ đơn hàng mà còn góp phần giảm chi phí sản xuất, hạn chế lỗi sản phẩm và nâng cao uy tín của doanh nghiệp trên thị trường.

1.2.2. Ý nghĩa của tuyển dụng nguồn nhân lực

Công tác tuyển dụng nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là hoạt động bổ sung lao động cho doanh nghiệp mà còn mang ý nghĩa quan trọng trên nhiều phương diện khác nhau, bao gồm doanh nghiệp, người lao động và toàn xã hội. Tuyển dụng là một trong những hoạt động có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực và sự phát triển bền vững của tổ chức.

a. Đối với doanh nghiệp

Đối với doanh nghiệp, tuyển dụng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc xây dựng, duy trì và phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Thông qua quá trình tuyển dụng, doanh nghiệp có thể lựa chọn được những ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh.

Trước hết, tuyển dụng giúp doanh nghiệp đảm bảo tính liên tục và ổn định của hoạt động sản xuất. Trong bối cảnh biến động lao động ngày càng lớn, đặc biệt là ở các doanh nghiệp sản xuất như ngành may mặc, việc tuyển dụng kịp thời giúp doanh nghiệp tránh tình trạng gián đoạn sản xuất do thiếu hụt nhân lực.

Bên cạnh đó, tuyển dụng còn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thông qua việc lựa chọn những ứng viên có trình độ chuyên môn, kỹ năng và thái độ làm việc phù hợp. Điều này giúp doanh nghiệp giảm chi phí đào tạo lại, đồng thời nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm.

Ngoài ra, một chiến lược tuyển dụng hiệu quả còn giúp doanh nghiệp tăng cường lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Trong điều kiện các yếu tố như công nghệ hay vốn có thể dễ dàng sao chép, thì nguồn nhân lực chất lượng cao chính là yếu tố tạo nên sự khác biệt bền vững. Đồng thời, tuyển dụng tốt còn góp phần xây dựng hình ảnh và thương hiệu nhà tuyển dụng, từ đó thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng trong tương lai.

b. Đối với người lao động

Đối với người lao động, tuyển dụng là cầu nối giúp họ tiếp cận với cơ hội việc làm và phát triển nghề nghiệp. Thông qua hoạt động tuyển dụng, người lao động có thể tham gia vào thị trường lao động một cách chính thức, từ đó tạo ra thu nhập ổn định và cải thiện chất lượng cuộc sống.

Không chỉ dừng lại ở việc tạo việc làm, tuyển dụng còn giúp người lao động tìm được công việc phù hợp với năng lực, trình độ và định hướng nghề nghiệp của bản thân. Khi được bố trí đúng công việc, người lao động có điều kiện phát huy năng lực, nâng cao kỹ năng và tích lũy kinh nghiệm, từ đó tạo nền tảng cho sự phát triển lâu dài.

Bên cạnh đó, quá trình tuyển dụng minh bạch và công bằng còn góp phần tạo động lực cho người lao động nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Điều này không chỉ mang lại lợi ích cho cá nhân người lao động mà còn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung.

c. Đối với xã hội

Ở phạm vi rộng hơn, tuyển dụng nhân lực có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển kinh tế – xã hội. Trước hết, tuyển dụng góp phần giải quyết việc làm cho người lao động, từ đó giảm tỷ lệ thất nghiệp và các vấn đề xã hội phát sinh.

Bên cạnh đó, tuyển dụng hiệu quả giúp phân bổ nguồn nhân lực hợp lý giữa các ngành, các khu vực, góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng lao động trong toàn bộ nền kinh tế. Đặc biệt, trong các ngành sử dụng nhiều lao động như may mặc, hoạt động tuyển dụng không chỉ tạo ra việc làm cho hàng triệu lao động mà còn thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương, nhất là tại các khu vực nông thôn và vùng chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Ngoài ra, tuyển dụng còn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia thông qua việc thúc đẩy người lao động học tập, rèn luyện và thích ứng với yêu cầu ngày càng cao của thị trường. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và cạnh tranh lao động ngày càng gay gắt.

Như vậy, tuyển dụng nguồn nhân lực không chỉ có ý nghĩa đối với riêng doanh nghiệp mà còn mang lại lợi ích thiết thực cho người lao động và toàn xã hội. Một hệ thống tuyển dụng hiệu quả sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cũng như nền kinh tế.

1.2.3. Nguyên tắc tuyển dụng nguồn nhân lực

Để công tác tuyển dụng đạt hiệu quả cao, doanh nghiệp cần tuân thủ một số nguyên tắc cơ bản nhằm đảm bảo tính khoa học, khách quan và phù hợp với mục tiêu phát triển. Việc tuân thủ các nguyên tắc tuyển dụng không chỉ giúp doanh nghiệp lựa chọn được nhân sự phù hợp mà còn góp phần nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực.

- Thứ nhất, nguyên tắc đúng người đúng việc

Đây là nguyên tắc quan trọng hàng đầu trong tuyển dụng. Doanh nghiệp cần đảm bảo lựa chọn ứng viên có năng lực, trình độ và phẩm chất phù hợp với yêu cầu của vị trí công việc. Việc bố trí đúng người vào đúng công việc sẽ giúp phát huy tối đa năng lực của người lao động, đồng thời nâng cao năng suất và hiệu quả làm việc.

Trong thực tế, nếu tuyển dụng không đúng người – đúng việc, doanh nghiệp có thể phải đối mặt với nhiều rủi ro như năng suất thấp, chi phí đào tạo cao và tỷ lệ nghỉ việc lớn. Đối với ngành may mặc, việc tuyển đúng công nhân có tay nghề phù hợp là yếu tố quyết định đến chất lượng sản phẩm và tiến độ đơn hàng.

- Thứ hai, nguyên tắc công bằng và minh bạch

Quá trình tuyển dụng cần được thực hiện một cách công bằng, khách quan và minh bạch, dựa trên các tiêu chí rõ ràng và thống nhất. Theo Dessler (2020), tính minh bạch trong tuyển dụng không chỉ giúp doanh nghiệp lựa chọn đúng ứng viên mà còn nâng cao uy tín và hình ảnh của doanh nghiệp trên thị trường lao động.

Nguyên tắc này đòi hỏi doanh nghiệp phải: Công khai thông tin tuyển dụng, đánh giá ứng viên dựa trên năng lực thực tế, tránh các yếu tố thiên vị, cảm tính hoặc phân biệt đối xử

Việc bảo đảm công bằng và minh bạch giúp thu hút nhiều ứng viên tiềm năng, đồng thời tạo niềm tin cho người lao động.

- Thứ ba, nguyên tắc hiệu quả và tiết kiệm chi phí

Tuyển dụng cần đảm bảo đạt được mục tiêu đề ra với chi phí hợp lý. Doanh nghiệp cần cân đối giữa chi phí tuyển dụng và lợi ích thu được từ việc sử dụng lao động.

Nếu chi phí tuyển dụng quá cao nhưng chất lượng lao động không tương xứng sẽ gây lãng phí nguồn lực. Ngược lại, nếu tiết kiệm chi phí quá mức có thể dẫn đến việc tuyển dụng không hiệu quả. Do đó, doanh nghiệp cần xây dựng quy trình tuyển dụng hợp lý, tối ưu hóa chi phí nhưng vẫn đảm bảo chất lượng nhân lực.

- Thứ tư, nguyên tắc kịp thời

Tuyển dụng cần được thực hiện đúng thời điểm nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp. Việc chậm trễ trong tuyển dụng có thể làm gián đoạn hoạt động sản xuất và ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh.

Đặc biệt trong ngành may mặc, nhu cầu lao động thường biến động theo đơn hàng và mùa vụ, do đó doanh nghiệp cần chủ động trong việc lập kế hoạch và triển khai tuyển dụng kịp thời để đảm bảo tiến độ sản xuất.

- Thứ năm, nguyên tắc tuân thủ pháp luật

Tuyển dụng phải tuân thủ các quy định của pháp luật lao động hiện hành. Doanh nghiệp cần đảm bảo các quy định liên quan đến: Độ tuổi lao động, bình đẳng trong tuyển dụng, hợp đồng lao động, quyền và nghĩa vụ người lao động.

Việc tuân thủ pháp luật không chỉ giúp doanh nghiệp tránh rủi ro pháp lý mà còn góp phần xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp và bền vững.

Như vậy, việc tuân thủ các nguyên tắc tuyển dụng là điều kiện cần thiết để doanh nghiệp xây dựng một hệ thống tuyển dụng hiệu quả. Các nguyên tắc này không chỉ giúp

doanh nghiệp lựa chọn đúng người, đúng việc mà còn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đảm bảo sự phát triển bền vững trong dài hạn.

1.3. Nội dung công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp

1.3.1. Xác định nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng

1.3.1.1. Xác định nhu cầu

Xác định nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng là bước khởi đầu mang tính định hướng trong toàn bộ quy trình tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp. Chất lượng của giai đoạn này có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của các bước tiếp theo, đồng thời quyết định mức độ phù hợp giữa nguồn nhân lực được tuyển và yêu cầu thực tế của tổ chức.

Thứ nhất, phân tích nhu cầu nhân lực: Phân tích nhu cầu nhân lực là quá trình doanh nghiệp xác định cần tuyển bao nhiêu lao động, ở vị trí nào, với yêu cầu cụ thể ra sao, dựa trên các yếu tố như chiến lược phát triển, kế hoạch sản xuất kinh doanh và biến động lao động hiện có.

Việc phân tích nhu cầu nhân lực thường dựa trên các căn cứ sau: Kế hoạch sản xuất kinh doanh: mở rộng quy mô, tăng sản lượng, nhận thêm đơn hàng, biến động lao động: nghỉ việc, chuyển vị trí, nghỉ thai sản, nghỉ hưu. Năng suất lao động hiện tại: đánh giá mức độ đáp ứng của lực lượng lao động hiện có. Đặc điểm công việc: yêu cầu về tay nghề, kỹ thuật, sức khỏe

Trong doanh nghiệp may mặc, nhu cầu nhân lực đặc biệt phụ thuộc vào tính chất lao động trực tiếp và dây chuyền sản xuất. Ví dụ, khi doanh nghiệp ký kết được các đơn hàng lớn hoặc đơn hàng gấp, nhu cầu tuyển dụng công nhân may sẽ tăng đột biến trong thời gian ngắn. Ngược lại, khi đơn hàng giảm, nhu cầu tuyển dụng có thể chững lại hoặc chỉ mang tính thay thế.

Ngoài ra, các vị trí như công nhân kỹ thuật may, công nhân cơ điện hay nhân viên quy trình thường yêu cầu trình độ chuyên môn cao hơn, do đó việc xác định nhu cầu cần được thực hiện cẩn trọng, tránh tình trạng thiếu hụt nhân lực kỹ thuật ảnh hưởng đến toàn bộ dây chuyền sản xuất.

Thứ hai, dự báo số lượng lao động cần tuyển: Sau khi xác định nhu cầu, doanh nghiệp tiến hành dự báo số lượng lao động cần tuyển trong từng giai đoạn cụ thể. Đây là bước mang tính định lượng, giúp doanh nghiệp chủ động trong việc chuẩn bị nguồn lực tuyển dụng.

Một số phương pháp dự báo thường được sử dụng: Phương pháp phân tích xu hướng sẽ dựa trên số liệu tuyển dụng các năm trước, phương pháp định mức lao động sẽ xác định số lao động cần thiết cho từng công đoạn sản xuất, phương pháp chuyên gia sẽ dựa trên kinh nghiệm của nhà quản lý

Trong ngành may mặc, dự báo nhu cầu lao động thường gắn liền với: Số lượng đơn hàng và thời gian giao hàng, định mức lao động cho từng sản phẩm (số công nhân/đơn vị sản phẩm), tỷ lệ biến động lao động (nghỉ việc, nghỉ việc thời vụ)

Ví dụ: nếu một dây chuyền may cần 20 công nhân để hoàn thành 1.000 sản phẩm/ngày, khi đơn hàng tăng lên 2.000 sản phẩm/ngày, doanh nghiệp cần bổ sung tương ứng số lượng lao động phù hợp. Đồng thời, doanh nghiệp cũng phải tính đến tỷ lệ nghỉ việc để dự phòng tuyển thêm.

Việc dự báo chính xác giúp doanh nghiệp: Tránh tình trạng thiếu hụt hoặc dư thừa lao động, chủ động trong kế hoạch tuyển dụng, tối ưu chi phí nhân sự.

Thứ ba, xây dựng kế hoạch tuyển dụng cụ thể. Trên cơ sở nhu cầu và dự báo, doanh nghiệp tiến hành xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết. Đây là bước cụ thể hóa toàn bộ hoạt động tuyển dụng trong một khoảng thời gian nhất định.

1.3.1.2. Lập kế hoạch

Sau khi xác định nhu cầu nhân lực, doanh nghiệp cần tiến hành lập kế hoạch tuyển dụng nhằm bảo đảm hoạt động tuyển dụng được triển khai một cách chủ động, khoa học và hiệu quả. Lập kế hoạch tuyển dụng là quá trình xác định các mục tiêu, đối tượng, chỉ tiêu, nguồn và kênh tuyển dụng, thời gian thực hiện cũng như ngân sách dành cho công tác tuyển dụng. Đây là cơ sở quan trọng giúp doanh nghiệp chủ động chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh, đồng thời hạn chế những rủi ro phát sinh trong quá trình tuyển dụng.

Trước hết, doanh nghiệp cần xác định mục tiêu tuyển dụng. Mục tiêu tuyển dụng là kết quả mà doanh nghiệp mong muốn đạt được thông qua hoạt động tuyển dụng trong một khoảng thời gian nhất định. Việc xác định mục tiêu tuyển dụng giúp doanh nghiệp định hướng rõ ràng cho toàn bộ quá trình tuyển dụng, từ đó xây dựng các chương trình và giải pháp phù hợp. Tùy thuộc vào chiến lược phát triển và nhu cầu nhân lực thực tế, mục tiêu tuyển dụng có thể bao gồm việc bổ sung lao động còn thiếu, thay thế lao động nghỉ việc hoặc nghỉ hưu, đáp ứng nhu cầu mở rộng sản xuất kinh doanh, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hoặc xây dựng đội ngũ nhân sự kế cận cho doanh nghiệp. Mục

tiêu tuyển dụng cần được xác định cụ thể, rõ ràng và phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp để làm cơ sở đánh giá hiệu quả tuyển dụng sau này.

Bên cạnh việc xác định mục tiêu tuyển dụng, doanh nghiệp cần xác định đối tượng tuyển dụng phù hợp với từng vị trí công việc. Đối tượng tuyển dụng là nhóm lao động mà doanh nghiệp hướng đến để thu hút và lựa chọn. Việc xác định đúng đối tượng tuyển dụng giúp doanh nghiệp lựa chọn được phương pháp tiếp cận phù hợp, đồng thời nâng cao hiệu quả thu hút ứng viên. Tùy theo yêu cầu của từng vị trí, doanh nghiệp có thể tuyển dụng lao động phổ thông, lao động có tay nghề, lao động kỹ thuật, lao động có trình độ chuyên môn cao hoặc sinh viên mới tốt nghiệp. Đối với các doanh nghiệp may mặc, đối tượng tuyển dụng thường tập trung vào công nhân may, công nhân hoàn thiện sản phẩm, lao động kỹ thuật may và các vị trí lao động trực tiếp khác phục vụ hoạt động sản xuất.

Một nội dung quan trọng khác trong kế hoạch tuyển dụng là xác định chỉ tiêu tuyển dụng. Chỉ tiêu tuyển dụng phản ánh số lượng lao động cần tuyển cho từng vị trí công việc trong từng giai đoạn cụ thể. Việc xây dựng chỉ tiêu tuyển dụng cần dựa trên kết quả phân tích nhu cầu nhân lực, kế hoạch sản xuất kinh doanh, tình hình biến động lao động và khả năng cung ứng lao động của thị trường. Chỉ tiêu tuyển dụng càng cụ thể sẽ càng giúp doanh nghiệp chủ động trong việc triển khai các hoạt động tuyển dụng, đồng thời bảo đảm cung ứng đầy đủ nguồn nhân lực phục vụ sản xuất kinh doanh. Đối với doanh nghiệp may mặc, chỉ tiêu tuyển dụng thường được xác định căn cứ vào số lượng đơn hàng, quy mô sản xuất, định mức lao động và tỷ lệ nghỉ việc của người lao động trong từng thời kỳ.

Sau khi xác định mục tiêu, đối tượng và chỉ tiêu tuyển dụng, doanh nghiệp cần lựa chọn nguồn tuyển dụng và các kênh tuyển dụng phù hợp. Nguồn tuyển dụng có thể bao gồm nguồn nội bộ và nguồn bên ngoài doanh nghiệp. Trong khi đó, kênh tuyển dụng là các phương tiện được doanh nghiệp sử dụng để tiếp cận ứng viên. Hiện nay, các kênh tuyển dụng phổ biến bao gồm website tuyển dụng, mạng xã hội, fanpage doanh nghiệp, trung tâm dịch vụ việc làm, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, hội chợ việc làm và hình thức giới thiệu từ người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp. Việc lựa chọn đúng kênh tuyển dụng không chỉ giúp doanh nghiệp tiếp cận được số lượng lớn ứng viên mà còn nâng cao khả năng thu hút những ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc.

Ngoài ra, doanh nghiệp cần xây dựng kế hoạch thời gian tuyển dụng phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động. Thời gian tuyển dụng phải được xác định cụ thể cho từng vị trí và từng giai đoạn nhằm bảo đảm cung ứng nhân lực đúng thời điểm doanh nghiệp

cần sử dụng. Đối với những doanh nghiệp có hoạt động sản xuất mang tính thời vụ hoặc phụ thuộc vào đơn hàng như doanh nghiệp may mặc, việc xác định thời gian tuyển dụng hợp lý có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm hạn chế tình trạng thiếu hụt lao động trong các giai đoạn cao điểm sản xuất.

Một nội dung không thể thiếu trong kế hoạch tuyển dụng là xây dựng ngân sách tuyển dụng và phương án phân bổ ngân sách cho từng hoạt động cụ thể. Ngân sách tuyển dụng là toàn bộ chi phí mà doanh nghiệp dự kiến sử dụng để thực hiện công tác tuyển dụng trong một khoảng thời gian nhất định. Các khoản chi phí này bao gồm chi phí quảng bá thông tin tuyển dụng, chi phí đăng tin tuyển dụng trên các phương tiện truyền thông, chi phí tổ chức phỏng vấn, kiểm tra tay nghề, chi phí đi lại, chi phí hành chính, chi phí đào tạo ban đầu và các chi phí phát sinh khác. Sau khi xác định tổng ngân sách tuyển dụng, doanh nghiệp cần tiến hành phân bổ ngân sách cho từng hoạt động nhằm bảo đảm sử dụng hiệu quả nguồn lực tài chính. Việc xác định và phân bổ ngân sách tuyển dụng hợp lý sẽ giúp doanh nghiệp kiểm soát tốt chi phí, đồng thời nâng cao hiệu quả của toàn bộ quá trình tuyển dụng.

Như vậy, lập kế hoạch tuyển dụng là một nội dung quan trọng trong công tác tuyển dụng nguồn nhân lực. Một kế hoạch tuyển dụng được xây dựng đầy đủ và khoa học sẽ giúp doanh nghiệp chủ động trong việc thu hút và tuyển chọn nhân lực, đáp ứng kịp thời nhu cầu sử dụng lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và góp phần thực hiện hiệu quả các mục tiêu phát triển của doanh nghiệp.

1.3.2. Chiêu mộ ứng viên

Chiêu mộ ứng viên là giai đoạn đầu tiên trong quá trình tuyển dụng, nhằm thu hút một số lượng ứng viên nhất định có khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của doanh nghiệp. chiêu mộ là quá trình doanh nghiệp sử dụng các phương pháp khác nhau để thu hút người lao động có năng lực tham gia ứng tuyển vào các vị trí cần tuyển dụng.

Bản chất của chiêu mộ không chỉ dừng lại ở việc “tìm người” mà còn là quá trình tạo dựng nguồn ứng viên tiềm năng, từ đó làm cơ sở cho hoạt động tuyển chọn. Chất lượng của hoạt động chiêu mộ có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của toàn bộ quá trình tuyển dụng, bởi nếu nguồn ứng viên đầu vào có chất lượng cao thì khả năng lựa chọn được người phù hợp sẽ càng lớn.

- Vai trò của chiêu mộ ứng viên

Chiêu mộ giữ vai trò quan trọng trong hệ thống quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Trước hết, chiêu mộ giúp doanh nghiệp thu hút được số lượng ứng viên cần thiết, đảm bảo có đủ nguồn để lựa chọn. Nếu hoạt động chiêu mộ không hiệu quả, số lượng ứng viên ít hoặc không phù hợp sẽ khiến doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuyển chọn.

Bên cạnh đó, chiêu mộ còn góp phần nâng cao chất lượng đầu vào của nguồn nhân lực. Một chiến lược chiêu mộ tốt sẽ giúp doanh nghiệp tiếp cận được những ứng viên có năng lực, từ đó nâng cao chất lượng tuyển dụng.

Ngoài ra, chiêu mộ còn có ý nghĩa trong việc xây dựng hình ảnh và thương hiệu nhà tuyển dụng. Doanh nghiệp có quy trình chiêu mộ chuyên nghiệp, minh bạch và hấp dẫn sẽ tạo được ấn tượng tốt đối với người lao động, từ đó thu hút nhiều ứng viên tiềm năng trong dài hạn.

- Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động chiêu mộ

Hoạt động chiêu mộ chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm cả yếu tố bên trong và bên ngoài doanh nghiệp.

Yếu tố bên trong doanh nghiệp: Gồm uy tín và thương hiệu của doanh nghiệp, chính sách tiền lương và đãi ngộ, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến. Doanh nghiệp có chính sách đãi ngộ tốt và môi trường làm việc hấp dẫn sẽ dễ dàng thu hút ứng viên hơn.

Yếu tố bên ngoài doanh nghiệp: Gồm tình hình thị trường lao động, mức độ cạnh tranh cao giữa các doanh nghiệp, chính sách pháp luật lao động, xu hướng nghề nghiệp của người lao động.

Trong bối cảnh hiện nay, khi thị trường lao động cạnh tranh cao, đặc biệt trong ngành may mặc, việc thu hút lao động ngày càng trở nên khó khăn, đòi hỏi doanh nghiệp phải có chiến lược chiêu mộ phù hợp.

1.3.2.1. Xác định nguồn tuyển dụng

Xác định nguồn tuyển dụng là một nội dung quan trọng trong công tác chiêu mộ, nhằm giúp doanh nghiệp lựa chọn nơi tìm kiếm và thu hút ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc. Nguồn tuyển dụng là tập hợp các đối tượng lao động mà từ đó doanh nghiệp có thể lựa chọn để bổ sung vào đội ngũ nhân lực của mình.

Việc xác định đúng nguồn tuyển dụng không chỉ giúp doanh nghiệp tiếp cận được ứng viên phù hợp mà còn góp phần tiết kiệm chi phí, thời gian tuyển dụng và nâng cao hiệu quả của toàn bộ quá trình tuyển dụng.

- Nguồn tuyển dụng nội bộ:

Nguồn tuyển dụng nội bộ là nguồn ứng viên từ chính bên trong doanh nghiệp, thông qua các hình thức như thăng chức, điều chuyển, luân chuyển hoặc đề bạt nhân sự. Việc sử dụng nguồn nội bộ thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đối với người lao động và tạo động lực làm việc cho họ.

Ưu điểm của nguồn tuyển dụng nội bộ: giúp tiết kiệm chi phí tuyển dụng do không phải thực hiện nhiều hoạt động quảng bá, ứng viên đã quen với môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp và quy trình sản xuất, giảm thời gian thích nghi từ đó nâng cao hiệu quả công việc nhanh hơn, tạo cơ hội thăng tiến, góp phần khuyến khích và giữ chân người lao động.

Nhược điểm của nguồn tuyển dụng nội bộ: số lượng ứng viên hạn chế, khó đáp ứng nhu cầu tuyển dụng lớn, có thể gây thiếu hụt nhân sự ở vị trí cũ khi điều chuyển, dễ dẫn đến tâm lý cạnh tranh nội bộ hoặc thiếu đổi mới nếu sử dụng quá nhiều.

Việc lạm dụng nguồn nội bộ có thể làm giảm sự đa dạng trong tổ chức, từ đó hạn chế khả năng đổi mới và sáng tạo.

- Nguồn tuyển dụng bên ngoài:

Nguồn tuyển dụng bên ngoài là nguồn ứng viên từ thị trường lao động bên ngoài doanh nghiệp, bao gồm người chưa có việc làm, lao động từ các doanh nghiệp khác, sinh viên mới tốt nghiệp hoặc lao động tự do. Đây là nguồn cung cấp nhân lực chủ yếu cho phần lớn các doanh nghiệp hiện nay.

Ưu điểm của nguồn tuyển dụng bên ngoài: đa dạng về số lượng giúp doanh nghiệp có nhiều sự lựa chọn hơn, bổ sung nguồn nhân lực mới góp phần tăng tính sáng tạo và đổi mới, giúp doanh nghiệp tiếp cận được lao động có trình độ chuyên môn hoặc kỹ năng mới.

Nhược điểm nguồn tuyển dụng bên ngoài: chi phí cao hơn, bao gồm chi phí quảng cáo phỏng vấn đào tạo, ứng viên cần thời gian để làm quen môi trường làm việc, có thể phát sinh rủi ro do chưa hiểu rõ năng lực thực tế của ứng viên.

Việc tuyển dụng từ bên ngoài cần được thực hiện có kế hoạch và kiểm soát chặt chẽ để đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực.

- Lựa chọn nguồn tuyển dụng phù hợp :

Trong thực tế, doanh nghiệp thường kết hợp cả hai nguồn nội bộ và bên ngoài nhằm tận dụng ưu điểm của từng nguồn. Việc lựa chọn nguồn tuyển dụng phụ thuộc vào

nhiều yếu tố như: nhu cầu về số lượng và chất lượng lao động, đặc điểm của vị trí công việc, chiến lược phát triển của doanh nghiệp, tình hình thị trường lao động.

Việc lựa chọn đúng nguồn tuyển dụng sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả tuyển dụng và sử dụng lao động.

1.3.2.2. Lựa chọn người tiến hành tuyển dụng

Việc xác định chủ thể thực hiện tuyển dụng là một nội dung quan trọng trong công tác chiêu mộ, có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của toàn bộ quá trình tuyển dụng. Việc phân công rõ ràng trách nhiệm cho các cá nhân và bộ phận tham gia tuyển dụng sẽ giúp đảm bảo tính chuyên nghiệp, khách quan và hiệu quả trong quá trình lựa chọn ứng viên.

Trong thực tế, hoạt động tuyển dụng thường không do một cá nhân hay một bộ phận thực hiện độc lập, mà đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa bộ phận nhân sự và các bộ phận chuyên môn. Sự kết hợp giữa chuyên môn về quản trị nhân lực và hiểu biết thực tế công việc là yếu tố quyết định đến chất lượng tuyển dụng.

- Vai trò của bộ phận nhân sự

Bộ phận nhân sự là đơn vị chủ trì trong công tác tuyển dụng, chịu trách nhiệm tổ chức và điều phối toàn bộ quy trình. Phòng nhân sự đóng vai trò trung tâm trong việc đảm bảo hoạt động tuyển dụng diễn ra theo đúng kế hoạch và mục tiêu của doanh nghiệp. Phòng nhân sự: chịu trách nhiệm xây dựng kế hoạch, tổ chức và kiểm soát quá trình tuyển dụng.

Cụ thể, bộ phận nhân sự thực hiện các nhiệm vụ sau: xây dựng kế hoạch tuyển dụng (số lượng, thời gian, chi phí), soạn thảo thông báo tuyển dụng và triển khai các kênh chiêu mộ, tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ ban đầu, tổ chức phỏng vấn và bước tuyển chọn, tổng hợp kết quả và tham mưu cho lãnh đạo ra quyết định tuyển dụng.

Ngoài ra, bộ phận nhân sự còn có trách nhiệm đảm bảo quá trình tuyển dụng tuân thủ các quy định của pháp luật lao động, đồng thời duy trì tính công bằng và minh bạch trong đánh giá ứng viên.

- Vai trò của quản lý trực tiếp và bộ phận chuyên môn

Bên cạnh bộ phận nhân sự, quản lý trực tiếp (như quản đốc, tổ trưởng, trưởng bộ phận) cũng đóng vai trò quan trọng trong quá trình tuyển dụng. Các nhà quản lý trực tiếp là những người hiểu rõ nhất yêu cầu công việc và tiêu chuẩn đối với vị trí cần tuyển.

Vai trò của quản lý trực tiếp bao gồm: xác định yêu cầu cụ thể của vị trí công việc, tham gia xây dựng tiêu chí tuyển dụng, đánh giá chuyên môn kỹ năng và kinh nghiệm của ứng viên, tham gia phỏng vấn và kiểm tra tay nghề, đề xuất lựa chọn ứng viên phù hợp.

Sự tham gia của quản lý trực tiếp giúp đảm bảo ứng viên được lựa chọn không chỉ phù hợp về mặt hồ sơ mà đáp ứng tốt yêu cầu công việc trong thực tế.

- Sự phối hợp giữa các bộ phận trong tuyển dụng

Hiệu quả của công tác tuyển dụng phụ thuộc lớn vào mức độ phối hợp giữa các bộ phận liên quan. Một quy trình tuyển dụng hiệu quả cần có sự phối hợp đồng bộ giữa bộ phận nhân sự và các bộ phận sử dụng lao động.

Sự phối hợp này thể hiện ở: trao đổi thông tin về nhu cầu tuyển dụng, thống nhất tiêu chí đánh giá các ứng viên, phối hợp trong quá trình phỏng vấn và kiểm tra, cùng tham gia quyết định tuyển dụng.

Sự phối hợp giữa hai bộ phận này giúp đảm bảo lựa chọn được ứng viên phù hợp cả về năng lực chuyên môn lẫn khả năng đáp ứng yêu cầu thực tế của công việc.

1.3.2.3. Xác định địa điểm và thời gian tuyển dụng

Việc xác định địa điểm và thời gian tuyển dụng là một nội dung quan trọng trong công tác chiêu mộ, có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp cận và thu hút ứng viên của doanh nghiệp. Lựa chọn địa điểm và thời gian tuyển dụng phù hợp với đặc điểm của từng loại lao động sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả tuyển dụng, đồng thời tiết kiệm chi phí và thời gian.

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh, doanh nghiệp không chỉ cần tuyển đúng người mà còn cần tiếp cận đúng nơi và đúng thời điểm, từ đó gia tăng khả năng thu hút ứng viên phù hợp.

- Xác định địa điểm tuyển dụng

Địa điểm tuyển dụng là nơi doanh nghiệp tiến hành các hoạt động chiêu mộ và tiếp nhận ứng viên. Việc lựa chọn địa điểm phù hợp sẽ giúp doanh nghiệp tiếp cận hiệu quả với nguồn lao động mục tiêu. Địa điểm tuyển dụng cần được lựa chọn dựa trên đặc điểm của công việc và đối tượng lao động cần tuyển

Một số địa điểm tuyển dụng hiện đang phổ biến bao gồm:

Tại doanh nghiệp: Đây là hình thức tuyển dụng trực tiếp tại trụ sở hoặc nhà máy. Ưu điểm là doanh nghiệp có thể đánh giá nhanh ứng viên, đặc biệt là đối với các vị trí

lao động trực tiếp. Đồng thời, ứng viên cũng có cơ hội tìm hiểu môi trường làm việc thực tế.

Trung tâm giới thiệu việc làm: Đây là kênh trung gian giúp doanh nghiệp tiếp cận nguồn lao động đa dạng, đặc biệt là lao động phổ thông. Hình thức này giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian tìm kiếm ứng viên.

Các cơ sở đào tạo nghề, trường học: Đây là nguồn cung cấp lao động trẻ, đã qua đào tạo cơ bản. Doanh nghiệp có thể hợp tác với các trường nghề để tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp, từ đó chủ động nguồn nhân lực trong dài hạn.

Mạng xã hội (Facebook, Zalo, fanpage doanh nghiệp): Trong bối cảnh chuyển đổi số, các nền tảng mạng xã hội ngày càng được sử dụng phổ biến trong tuyển dụng. Việc sử dụng mạng xã hội giúp doanh nghiệp tiếp cận nhanh chóng và rộng rãi đến người lao động, đặc biệt là lao động phổ thông. Fanpage tuyển dụng của doanh nghiệp là kênh hiệu quả để đăng tin, tương tác và thu hút ứng viên với chi phí thấp.

- Xác định thời gian tuyển dụng

Thời gian tuyển dụng là yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân lực. Việc xác định thời gian tuyển dụng cần gắn liền với kế hoạch sản xuất kinh doanh và dự báo nhu cầu lao động của doanh nghiệp.

Thời gian tuyển dụng có thể xác định theo các hình thức sau:

Theo kế hoạch dài hạn: doanh nghiệp xây dựng kế hoạch tuyển dụng định kỳ nhằm đảm bảo nguồn nhân lực ổn định. Hình thức này thường áp dụng đối với các vị trí có nhu cầu thường xuyên.

Theo nhu cầu ngắn hạn: tuyển dụng phát sinh khi có biến động lao động như nghỉ việc, mở rộng dây chuyền sản xuất hoặc thay đổi cơ cấu tổ chức.

Theo mùa vụ: áp dụng đối với các ngành có tính thời vụ cao. Doanh nghiệp cần tăng cường tuyển dụng vào các giai đoạn cao điểm để đáp ứng nhu cầu sản xuất

Việc xác định thời gian tuyển dụng hợp lý giúp doanh nghiệp tránh tình trạng thiếu hụt hoặc dư thừa lao động, đồng thời nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

1.3.2.4. Chi phí tuyển dụng

Chi phí tuyển dụng là toàn bộ các khoản chi mà doanh nghiệp phải bỏ ra để thực hiện quá trình chiêu mộ và tuyển chọn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động. Chi phí tuyển dụng không chỉ bao gồm các khoản chi trực tiếp mà còn bao gồm cả những chi phí gián tiếp phát sinh trong suốt quá trình tuyển dụng. Việc xác định và

quản lý chi phí tuyển dụng một cách hợp lý có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực và đảm bảo hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp.

Xét về bản chất, chi phí tuyển dụng được chia thành hai nhóm cơ bản là chi phí trực tiếp và chi phí gián tiếp. Chi phí trực tiếp là những khoản chi phát sinh rõ ràng trong quá trình tuyển dụng và có thể dễ dàng xác định, bao gồm chi phí đăng tin tuyển dụng trên các phương tiện truyền thông như báo chí, mạng xã hội và các website việc làm; chi phí tổ chức các hoạt động tuyển dụng như phỏng vấn, kiểm tra tay nghề, in ấn tài liệu; chi phí thử việc và chi phí đào tạo ban đầu cho người lao động mới. Những khoản chi này có vai trò trực tiếp trong việc thu hút và đánh giá ứng viên, do đó cần được doanh nghiệp kiểm soát chặt chẽ nhằm đảm bảo hiệu quả của quá trình tuyển dụng.

Bên cạnh đó, chi phí gián tiếp là những khoản chi khó xác định cụ thể nhưng lại có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả tuyển dụng. Các chi phí này bao gồm chi phí thời gian của bộ phận nhân sự và các nhà quản lý tham gia tuyển dụng, chi phí cơ hội do vị trí công việc bị bỏ trống dẫn đến giảm năng suất lao động, cũng như chi phí phát sinh từ việc tuyển dụng không phù hợp như chi phí đào tạo lại hoặc tuyển dụng thay thế. Nếu doanh nghiệp không kiểm soát tốt quá trình tuyển dụng, chi phí gián tiếp có thể lớn hơn rất nhiều so với chi phí trực tiếp, gây ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Chi phí tuyển dụng có một số đặc điểm cơ bản như phát sinh trong nhiều giai đoạn khác nhau của quá trình tuyển dụng, từ chiêu mộ đến tuyển chọn và đào tạo ban đầu; có tính biến động tùy thuộc vào nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp; và chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như quy mô doanh nghiệp, đặc điểm ngành nghề, trình độ lao động cần tuyển và tình hình thị trường lao động. Việc lập kế hoạch và dự trù chi phí tuyển dụng là cần thiết để doanh nghiệp chủ động trong việc tổ chức tuyển dụng và sử dụng hiệu quả nguồn lực tài chính.

Đối với các doanh nghiệp may mặc, chi phí tuyển dụng mang những đặc điểm riêng do đặc thù sử dụng nhiều lao động trực tiếp. Nhu cầu tuyển dụng thường xuyên và với số lượng lớn khiến tổng chi phí tuyển dụng phát sinh liên tục. Mặc dù chi phí đào tạo ban đầu cho lao động phổ thông không quá cao, nhưng chi phí tuyển dụng lại có thể tăng lên đáng kể do tỷ lệ biến động lao động lớn, dẫn đến việc doanh nghiệp phải tuyển dụng bổ sung thường xuyên. Ngoài ra, chi phí gián tiếp trong ngành may mặc cũng khá lớn, đặc biệt trong trường hợp thiếu hụt lao động gây ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất và giao hàng.

Như vậy, chi phí tuyển dụng là một yếu tố quan trọng cần được doanh nghiệp quan tâm và quản lý hiệu quả trong công tác tuyển dụng. Việc kiểm soát tốt chi phí tuyển dụng không chỉ giúp doanh nghiệp tiết kiệm nguồn lực mà còn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả sản xuất kinh doanh trong dài hạn.

1.3.2.5. Thông báo tuyển dụng

Thông báo tuyển dụng là công cụ quan trọng trong công tác chiêu mộ, giúp doanh nghiệp truyền đạt thông tin về nhu cầu tuyển dụng đến người lao động, đồng thời thu hút các ứng viên tiềm năng tham gia ứng tuyển. Thông báo tuyển dụng không chỉ mang tính chất cung cấp thông tin mà còn là một hình thức quảng bá hình ảnh doanh nghiệp trên thị trường lao động. Do đó, việc xây dựng thông báo tuyển dụng rõ ràng, đầy đủ và hấp dẫn có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả của hoạt động chiêu mộ.

Về nội dung, một thông báo tuyển dụng cần đảm bảo cung cấp đầy đủ các thông tin cơ bản để ứng viên có thể hiểu rõ về vị trí công việc và đưa ra quyết định ứng tuyển. Cụ thể, thông báo tuyển dụng thường bao gồm các nội dung như: tên vị trí và số lượng cần tuyển, mô tả công việc, yêu cầu đối với ứng viên về trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm, mức lương và các chế độ đãi ngộ, địa điểm làm việc, thời gian làm việc và thông tin liên hệ ứng tuyển. Nội dung thông báo cần được trình bày rõ ràng, cụ thể, tránh gây hiểu nhầm hoặc thiếu thông tin, từ đó giúp doanh nghiệp thu hút đúng đối tượng lao động cần thiết.

Bên cạnh nội dung, hình thức thông báo tuyển dụng cũng đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút sự chú ý của ứng viên. Một thông báo tuyển dụng hiệu quả cần được trình bày khoa học, dễ đọc, đồng thời có tính hấp dẫn để tạo ấn tượng ban đầu với người lao động. Trong thực tế, doanh nghiệp có thể sử dụng nhiều hình thức thông báo tuyển dụng khác nhau như: thông báo trực tiếp tại doanh nghiệp, đăng tin trên bảng tin, đăng tải trên các website tuyển dụng, mạng xã hội (Facebook, Zalo), fanpage của doanh nghiệp hoặc thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm. Đặc biệt, trong bối cảnh công nghệ số phát triển, việc sử dụng các nền tảng trực tuyến đang trở thành xu hướng phổ biến, giúp doanh nghiệp tiếp cận nhanh chóng với số lượng lớn ứng viên trên phạm vi rộng.

Ngoài ra, để nâng cao hiệu quả chiêu mộ, nội dung thông báo tuyển dụng cần được thiết kế theo hướng ngắn gọn, dễ hiểu nhưng vẫn đảm bảo tính hấp dẫn và thuyết phục. Doanh nghiệp nên nhấn mạnh vào những yếu tố mà người lao động quan tâm như mức thu nhập, chế độ phúc lợi, môi trường làm việc và cơ hội phát triển. Thông báo

tuyển dụng càng cụ thể và phù hợp với nhu cầu của người lao động thì khả năng thu hút ứng viên chất lượng càng cao.

Đối với các doanh nghiệp may mặc, thông báo tuyển dụng cần có sự điều chỉnh phù hợp với đặc thù lao động trực tiếp. Cụ thể, do đối tượng lao động chủ yếu là lao động phổ thông, thông báo cần được trình bày đơn giản, dễ hiểu và dễ tiếp cận. Đồng thời, doanh nghiệp nên nhấn mạnh các yếu tố như thu nhập ổn định, thưởng năng suất, hỗ trợ ăn ở, môi trường làm việc an toàn và ổn định lâu dài. Bên cạnh đó, việc sử dụng các kênh truyền thông phổ biến như fanpage, hội nhóm địa phương hoặc tuyển dụng trực tiếp tại khu vực dân cư sẽ giúp doanh nghiệp tiếp cận hiệu quả hơn với nguồn lao động.

Thông báo tuyển dụng không chỉ là phương tiện cung cấp thông tin mà còn là công cụ quan trọng trong việc thu hút và tạo ấn tượng với ứng viên. Việc xây dựng thông báo tuyển dụng khoa học, rõ ràng và hấp dẫn sẽ góp phần nâng cao hiệu quả chiêu mộ, từ đó giúp doanh nghiệp tuyển dụng được nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu phát triển.

1.3.3. Tuyển chọn ứng viên

Tuyển chọn ứng viên là quá trình doanh nghiệp tiến hành đánh giá, sàng lọc và lựa chọn những ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu của công việc từ nguồn ứng viên đã được chiêu mộ. Tuyển chọn là khâu mang tính quyết định trong công tác tuyển dụng, bởi kết quả của quá trình này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Khác với chiêu mộ – vốn tập trung vào việc thu hút số lượng ứng viên, tuyển chọn lại chú trọng vào việc đánh giá chất lượng và mức độ phù hợp của từng ứng viên. Một quy trình tuyển chọn khoa học và hợp lý không chỉ giúp doanh nghiệp lựa chọn đúng người mà còn góp phần giảm thiểu rủi ro trong sử dụng lao động, tiết kiệm chi phí đào tạo và nâng cao năng suất lao động.

Trong thực tế, nếu tuyển chọn không hiệu quả, doanh nghiệp có thể gặp phải nhiều hệ quả như tuyển sai người, nhân viên không đáp ứng yêu cầu công việc, tỷ lệ nghỉ việc cao hoặc phải tuyển dụng lại. Ngược lại, nếu thực hiện tốt công tác tuyển chọn, doanh nghiệp sẽ xây dựng được đội ngũ nhân lực ổn định, có năng lực và gắn bó lâu dài.

1.3.3.1. Tiếp nhận sàng lọc hồ sơ

Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ là bước đầu tiên trong quá trình tuyển chọn, nhằm loại bỏ những ứng viên không đáp ứng các tiêu chí cơ bản của vị trí tuyển dụng. Doanh nghiệp tiến hành thu nhận hồ sơ ứng viên thông qua các kênh tuyển dụng và thực hiện đánh giá sơ bộ dựa trên các tiêu chí như trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, độ tuổi, sức khỏe và các yêu cầu cụ thể của công việc.

Hoạt động sàng lọc hồ sơ giúp doanh nghiệp giảm bớt số lượng ứng viên không phù hợp, từ đó tiết kiệm thời gian và chi phí cho các bước tuyển chọn tiếp theo. Việc sàng lọc hồ sơ hiệu quả sẽ nâng cao chất lượng nguồn ứng viên và tăng khả năng lựa chọn được người phù hợp.

Đối với ngành may mặc, bước này thường tập trung vào các tiêu chí như kinh nghiệm may, khả năng làm việc theo dây chuyền, độ tuổi và sức khỏe, nhằm đảm bảo ứng viên có thể đáp ứng yêu cầu công việc thực tế.

1.3.3.2. Đánh giá ứng viên

a. Đánh giá thông qua CV

CV (Curriculum Vitae) là tài liệu cung cấp thông tin tổng quan về ứng viên, bao gồm quá trình học tập, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng và thành tích cá nhân. Thông qua CV, doanh nghiệp có thể đánh giá sơ bộ mức độ phù hợp của ứng viên với vị trí tuyển dụng.

Việc đánh giá CV cần xem xét các yếu tố như sự phù hợp giữa kinh nghiệm và yêu cầu công việc, tính logic và rõ ràng trong trình bày, cũng như tính trung thực của thông tin. Một CV được trình bày khoa học, rõ ràng sẽ thể hiện sự chuyên nghiệp và nghiêm túc của ứng viên.

CV là công cụ quan trọng trong quá trình tuyển chọn, giúp doanh nghiệp nhanh chóng nhận diện những ứng viên tiềm năng và loại bỏ các hồ sơ không phù hợp.

Đối với lao động trực tiếp trong ngành may mặc, CV có thể không quá phức tạp, nhưng vẫn cần thể hiện được kinh nghiệm làm việc, kỹ năng tay nghề và sự ổn định trong quá trình làm việc.

b. Đánh giá thông qua đơn xin việc

Đơn xin việc là văn bản thể hiện nguyện vọng, động cơ và thái độ của ứng viên đối với công việc và doanh nghiệp. Đây là một trong những căn cứ quan trọng để doanh nghiệp đánh giá mức độ phù hợp về mặt tâm lý và định hướng nghề nghiệp của ứng viên.

Việc đánh giá đơn xin việc có thể được thực hiện thông qua nhiều phương diện khác nhau. Trước hết, doanh nghiệp có thể đánh giá khả năng trình bày và diễn đạt của ứng viên thông qua cách viết, bố cục và cách thể hiện nội dung trong đơn. Một đơn xin việc rõ ràng, mạch lạc và có logic sẽ phản ánh khả năng giao tiếp và tư duy của ứng viên.

Bên cạnh đó, đơn xin việc còn giúp doanh nghiệp đánh giá động cơ làm việc của ứng viên, thông qua việc phân tích lý do ứng tuyển, mục tiêu nghề nghiệp và mong muốn phát triển. Những ứng viên có động cơ rõ ràng và phù hợp với định hướng của doanh nghiệp thường có khả năng gắn bó lâu dài hơn.

Ngoài ra, doanh nghiệp cũng có thể đánh giá thái độ và mức độ nghiêm túc của ứng viên thông qua sự đầu tư vào nội dung đơn xin việc. Một đơn được chuẩn bị kỹ lưỡng sẽ thể hiện sự quan tâm và tinh thần trách nhiệm của ứng viên đối với công việc.

Việc phân tích đơn xin việc giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn về cá nhân ứng viên, từ đó hỗ trợ hiệu quả cho các bước đánh giá tiếp theo.

c. Kiểm tra hồ sơ và giấy tờ liên quan

Sau khi tiến hành đánh giá sơ bộ thông qua CV và đơn xin việc, doanh nghiệp cần thực hiện bước kiểm tra hồ sơ và các giấy tờ liên quan của ứng viên. Đây là bước nhằm xác minh tính chính xác, đầy đủ và hợp pháp của các thông tin mà ứng viên đã cung cấp trong quá trình ứng tuyển. Việc kiểm tra hồ sơ không chỉ giúp đảm bảo độ tin cậy của thông tin mà còn góp phần hạn chế các rủi ro về pháp lý trong quá trình sử dụng lao động.

Các giấy tờ cần được kiểm tra thường bao gồm: sơ yếu lý lịch, giấy khai sinh, căn cước công dân hoặc chứng minh nhân dân, bằng cấp, chứng chỉ chuyên môn, giấy xác nhận kinh nghiệm làm việc (nếu có) và các giấy tờ liên quan khác theo yêu cầu của doanh nghiệp. Việc đối chiếu giữa thông tin trong hồ sơ với các giấy tờ gốc là cần thiết nhằm phát hiện những sai lệch hoặc gian lận thông tin.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng cần chú trọng đến việc xác minh tính xác thực của bằng cấp và kinh nghiệm làm việc. Trong một số trường hợp, ứng viên có thể cung cấp thông tin không chính xác hoặc phóng đại kinh nghiệm, do đó việc liên hệ với đơn vị đào tạo hoặc nơi làm việc trước đây của ứng viên là cần thiết để kiểm chứng. Việc xác minh thông tin giúp nâng cao độ tin cậy của quá trình tuyển chọn và giảm thiểu nguy cơ tuyển dụng không phù hợp.

Ngoài việc kiểm tra tính xác thực, bước này còn giúp doanh nghiệp đánh giá mức độ phù hợp của ứng viên về mặt pháp lý và điều kiện làm việc, chẳng hạn như độ tuổi lao động, tình trạng nhân thân, hoặc các yêu cầu đặc thù khác của công việc. Điều này đặc biệt quan trọng đối với các doanh nghiệp sản xuất, nơi yêu cầu người lao động phải đáp ứng đầy đủ các quy định về pháp luật lao động.

Trong thực tế, việc kiểm tra hồ sơ cần được thực hiện một cách cẩn thận, khách quan và tuân thủ quy định về bảo mật thông tin cá nhân của ứng viên. Doanh nghiệp cần xây dựng quy trình kiểm tra hồ sơ rõ ràng nhằm đảm bảo tính minh bạch, đồng thời tạo sự tin tưởng cho người lao động.

Đối với các doanh nghiệp may mặc, bước kiểm tra hồ sơ thường tập trung vào các yếu tố như thông tin cá nhân, độ tuổi, sức khỏe và kinh nghiệm làm việc, nhằm đảm bảo người lao động có thể đáp ứng yêu cầu của công việc sản xuất. Đồng thời, do đặc thù sử dụng nhiều lao động trực tiếp, doanh nghiệp cần thực hiện bước này một cách nhanh chóng nhưng vẫn đảm bảo tính chính xác để không làm chậm tiến độ tuyển dụng.

Như vậy, kiểm tra hồ sơ và giấy tờ liên quan là một bước quan trọng trong quá trình tuyển chọn, giúp doanh nghiệp đảm bảo tính minh bạch, hợp pháp và hiệu quả trong công tác tuyển dụng, đồng thời tạo cơ sở vững chắc cho việc đưa ra quyết định tuyển dụng chính thức.

d. Đánh giá trình độ và năng lực ứng viên

Đánh giá trình độ và năng lực ứng viên là một trong những bước quan trọng nhất trong quá trình tuyển chọn, nhằm xác định mức độ đáp ứng của ứng viên đối với yêu cầu công việc cả về kiến thức, kỹ năng và thái độ. Đây là giai đoạn doanh nghiệp sử dụng các công cụ và phương pháp khác nhau để đo lường năng lực thực tế của ứng viên, từ đó làm cơ sở cho việc lựa chọn nhân sự phù hợp.

Khác với các bước đánh giá sơ bộ như sàng lọc hồ sơ hay xem xét CV, bước này tập trung vào việc đánh giá trực tiếp năng lực thực hành và khả năng đáp ứng công việc trong thực tế. Việc đánh giá năng lực cần được thực hiện một cách toàn diện, kết hợp nhiều phương pháp nhằm đảm bảo độ chính xác và khách quan trong tuyển chọn.

Trong thực tế, doanh nghiệp thường sử dụng một số phương pháp chủ yếu để đánh giá trình độ và năng lực của ứng viên. Trước hết là phỏng vấn, đây là phương pháp phổ biến nhất, giúp doanh nghiệp tiếp xúc trực tiếp với ứng viên để đánh giá các yếu tố như kỹ năng giao tiếp, thái độ làm việc, khả năng tư duy và xử lý tình huống. Thông qua phỏng vấn, nhà tuyển dụng có thể khai thác sâu hơn về kinh nghiệm, định hướng nghề

nghiệp và mức độ phù hợp của ứng viên với văn hóa doanh nghiệp. Phỏng vấn có cấu trúc, dựa trên các tiêu chí rõ ràng, sẽ giúp nâng cao độ tin cậy của kết quả đánh giá.

Bên cạnh phỏng vấn, doanh nghiệp còn sử dụng các hình thức kiểm tra chuyên môn nhằm đánh giá kiến thức và kỹ năng liên quan trực tiếp đến công việc. Các bài kiểm tra này có thể được thiết kế dưới dạng bài viết, trắc nghiệm hoặc bài tập tình huống, giúp đánh giá khả năng vận dụng kiến thức vào thực tế. Đây là cơ sở quan trọng để xác định mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của ứng viên.

Ngoài ra, đối với các vị trí yêu cầu kỹ năng thực hành, doanh nghiệp thường tổ chức kiểm tra tay nghề. Đây là phương pháp đánh giá trực tiếp khả năng làm việc thực tế của ứng viên thông qua việc thực hiện các thao tác, công việc cụ thể. Kiểm tra tay nghề là một trong những phương pháp có độ chính xác cao, đặc biệt đối với các công việc mang tính kỹ thuật hoặc lao động trực tiếp.

Không chỉ dừng lại ở việc đánh giá kiến thức và kỹ năng, doanh nghiệp còn cần xem xét các yếu tố về thái độ, ý thức kỷ luật và khả năng làm việc nhóm của ứng viên. Đây là những yếu tố có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả làm việc lâu dài nhưng khó đánh giá thông qua hồ sơ, do đó cần được quan sát và đánh giá trong quá trình phỏng vấn hoặc kiểm tra thực tế.

Đối với các doanh nghiệp may mặc, việc đánh giá trình độ và năng lực ứng viên có những đặc thù riêng. Trong đó, kiểm tra tay nghề may được xem là yếu tố mang tính quyết định, bởi công việc đòi hỏi kỹ năng thực hành, sự khéo léo và khả năng làm việc theo dây chuyền. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng chú trọng đến các yếu tố như tốc độ làm việc, độ chính xác trong từng công đoạn và khả năng phối hợp với các bộ phận khác trong quá trình sản xuất.

Ngoài ra, đối với các vị trí như công nhân cơ điện hoặc nhân viên kỹ thuật, việc đánh giá còn tập trung vào khả năng xử lý sự cố, hiểu biết về máy móc thiết bị và kỹ năng vận hành, nhằm đảm bảo đáp ứng yêu cầu kỹ thuật của công việc. Điều này cho thấy việc đánh giá năng lực cần được thiết kế phù hợp với từng vị trí cụ thể trong doanh nghiệp.

Như vậy, đánh giá trình độ và năng lực ứng viên là bước có vai trò then chốt trong quá trình tuyển chọn. Việc sử dụng kết hợp các phương pháp như phỏng vấn, kiểm tra chuyên môn và kiểm tra tay nghề sẽ giúp doanh nghiệp đánh giá một cách toàn diện và chính xác hơn, từ đó lựa chọn được những ứng viên phù hợp, góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

1.3.3.3. Thử việc

Thử việc là giai đoạn doanh nghiệp bố trí ứng viên làm việc trong một khoảng thời gian nhất định nhằm đánh giá thực tế năng lực, mức độ phù hợp và khả năng thích nghi của ứng viên với công việc và môi trường làm việc. Thử việc là bước quan trọng trong quá trình tuyển chọn, giúp doanh nghiệp kiểm chứng lại kết quả đánh giá trước đó và hạn chế rủi ro khi đưa ra quyết định tuyển dụng chính thức.

Khác với các bước đánh giá mang tính lý thuyết như xem xét hồ sơ hay phỏng vấn, thử việc cho phép doanh nghiệp quan sát trực tiếp quá trình làm việc của ứng viên trong điều kiện thực tế. Thông qua đó, nhà quản lý có thể đánh giá một cách toàn diện hơn về năng lực thực hiện công việc, thái độ làm việc cũng như khả năng hòa nhập với môi trường doanh nghiệp.

Trong thời gian thử việc, doanh nghiệp thường tiến hành đánh giá ứng viên dựa trên nhiều tiêu chí khác nhau. Trước hết là khả năng thực hiện công việc, thể hiện qua năng suất lao động, mức độ hoàn thành nhiệm vụ và chất lượng công việc. Đây là tiêu chí quan trọng nhất, phản ánh trực tiếp năng lực thực tế của người lao động.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng đánh giá khả năng thích nghi và học hỏi của ứng viên trong môi trường làm việc mới. Những ứng viên có khả năng tiếp thu nhanh, linh hoạt trong xử lý công việc và thích nghi tốt với điều kiện làm việc thường có tiềm năng phát triển lâu dài. Ngoài ra, thái độ và ý thức kỷ luật lao động cũng là những yếu tố quan trọng cần được xem xét trong giai đoạn thử việc. Các yếu tố như tinh thần trách nhiệm, tính chủ động, sự tuân thủ nội quy lao động và khả năng làm việc nhóm sẽ ảnh hưởng lớn đến hiệu quả làm việc và sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp.

Đối với các doanh nghiệp may mặc, giai đoạn thử việc có ý nghĩa đặc biệt quan trọng do đặc thù sử dụng nhiều lao động trực tiếp. Trong thời gian này, doanh nghiệp thường đánh giá các yếu tố như tay nghề thực tế, tốc độ làm việc, độ chính xác trong từng công đoạn và khả năng làm việc theo dây chuyền sản xuất. Đồng thời, việc theo dõi ý thức kỷ luật, tính chuyên cần và khả năng chịu áp lực công việc cũng là những tiêu chí quan trọng.

Thử việc không chỉ là bước đánh giá cuối cùng trong quá trình tuyển chọn mà còn là cơ sở quan trọng để doanh nghiệp đưa ra quyết định tuyển dụng chính thức. Việc tổ chức thử việc một cách khoa học và hiệu quả sẽ giúp doanh nghiệp lựa chọn được những ứng viên phù hợp, đồng thời nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong dài hạn.

1.3.3.4. Ra quyết định tuyển dụng chính thức

Ra quyết định tuyển dụng chính thức là bước cuối cùng trong quá trình tuyển chọn, trong đó doanh nghiệp tiến hành tổng hợp toàn bộ kết quả đánh giá từ các giai đoạn trước để lựa chọn ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu công việc. Đây là khâu mang tính tổng hợp và quyết định, bởi nó phản ánh toàn bộ hiệu quả của quá trình tuyển chọn trước đó.

Quyết định tuyển dụng không chỉ dựa trên một tiêu chí riêng lẻ mà được hình thành từ việc đánh giá tổng thể nhiều yếu tố khác nhau như trình độ chuyên môn, kỹ năng thực hành, kinh nghiệm làm việc, thái độ, ý thức kỷ luật và mức độ phù hợp với văn hóa doanh nghiệp. Việc ra quyết định tuyển dụng cần đảm bảo tính khách quan, công bằng và dựa trên các tiêu chuẩn đã được xây dựng từ trước nhằm hạn chế sai sót trong lựa chọn nhân sự.

Trong thực tế, doanh nghiệp thường tiến hành so sánh, đối chiếu giữa các ứng viên dựa trên kết quả đánh giá ở các bước như phỏng vấn, kiểm tra năng lực và thử việc. Việc so sánh này giúp xác định ứng viên có mức độ phù hợp cao nhất với vị trí tuyển dụng, không chỉ về năng lực chuyên môn mà còn về khả năng thích nghi và tiềm năng phát triển trong tương lai. Việc sử dụng các tiêu chí đánh giá rõ ràng và có hệ thống sẽ giúp nâng cao chất lượng quyết định tuyển dụng.

Sau khi lựa chọn được ứng viên phù hợp, doanh nghiệp tiến hành thông báo kết quả tuyển dụng đến ứng viên trúng tuyển, đồng thời thực hiện các thủ tục cần thiết để hoàn tất quá trình tuyển dụng. Các thủ tục này thường bao gồm: hoàn thiện hồ sơ nhân sự, thỏa thuận các điều kiện làm việc, mức lương, chế độ đãi ngộ và ký kết hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.

Việc ký kết hợp đồng lao động là bước xác lập quan hệ lao động chính thức giữa doanh nghiệp và người lao động. Hợp đồng lao động cần thể hiện rõ các nội dung như công việc, quyền và nghĩa vụ của các bên, mức lương, thời gian làm việc, chế độ phúc lợi và các điều khoản liên quan khác. Theo quy định của pháp luật lao động, việc ký kết hợp đồng là cơ sở pháp lý quan trọng nhằm bảo vệ quyền lợi của cả doanh nghiệp và người lao động.

Đối với các doanh nghiệp may mặc, việc ra quyết định tuyển dụng thường được thực hiện tương đối nhanh chóng nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu sản xuất. Tuy nhiên, doanh nghiệp vẫn cần đảm bảo tính chính xác và phù hợp trong lựa chọn, đặc biệt đối với các vị trí lao động trực tiếp như công nhân may, công nhân cơ điện hay kỹ thuật viên. Việc lựa chọn đúng người không chỉ giúp đảm bảo năng suất lao động mà còn góp phần ổn định lực lượng lao động và giảm chi phí tuyển dụng lại.

Ra quyết định tuyển dụng chính thức là khâu cuối cùng nhưng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong toàn bộ quá trình tuyển dụng. Việc đưa ra quyết định đúng đắn, dựa trên cơ sở đánh giá toàn diện và khoa học, sẽ giúp doanh nghiệp lựa chọn được nguồn nhân lực phù hợp, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và phát triển bền vững.

1.3.4. Hội nhập nhân viên mới

Sau khi hoàn thành quá trình tuyển chọn và đưa ra quyết định tuyển dụng, doanh nghiệp cần thực hiện hoạt động hội nhập nhân viên mới nhằm giúp người lao động nhanh chóng thích nghi với môi trường làm việc và phát huy năng lực của mình trong quá trình thực hiện công việc. Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp chỉ tập trung vào việc tuyển được người phù hợp mà chưa quan tâm đúng mức đến giai đoạn hội nhập. Điều này có thể dẫn đến tình trạng nhân viên mới cảm thấy bối rối, khó hòa nhập với môi trường làm việc hoặc không hiểu rõ yêu cầu công việc, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc và gia tăng tỷ lệ nghỉ việc trong thời gian đầu.

Hội nhập nhân viên mới là quá trình doanh nghiệp hỗ trợ người lao động làm quen với môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp, cơ cấu tổ chức, đồng nghiệp, nội quy lao động và các yêu cầu cụ thể của vị trí công việc sau khi được tuyển dụng. Đây được xem là cầu nối giữa hoạt động tuyển dụng và hoạt động sử dụng nguồn nhân lực, giúp người lao động chuyển từ trạng thái là ứng viên sang trở thành thành viên chính thức của doanh nghiệp.

Hoạt động hội nhập có ý nghĩa quan trọng đối với cả doanh nghiệp và người lao động. Đối với doanh nghiệp, hội nhập giúp rút ngắn thời gian thích nghi của nhân viên mới, hạn chế những sai sót trong quá trình làm việc, nâng cao năng suất lao động và giảm chi phí phát sinh do tuyển dụng lại. Đồng thời, việc tổ chức hội nhập bài bản còn góp phần xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp của doanh nghiệp, tạo sự tin tưởng và gắn kết đối với người lao động ngay từ những ngày đầu làm việc. Đối với người lao động, quá trình hội nhập giúp họ hiểu rõ hơn về doanh nghiệp, xác định được vai trò và trách nhiệm của bản thân, từ đó giảm bớt tâm lý lo lắng và tăng sự tự tin khi thực hiện công việc.

Nội dung hội nhập nhân viên mới thường được triển khai theo nhiều giai đoạn khác nhau. Trước hết, doanh nghiệp tiến hành giới thiệu tổng quan về quá trình hình thành và phát triển, lĩnh vực hoạt động, cơ cấu tổ chức, tầm nhìn, sứ mệnh và các giá trị cốt lõi mà doanh nghiệp theo đuổi. Những thông tin này giúp

người lao động hiểu được định hướng phát triển của doanh nghiệp cũng như vị trí của mình trong tổ chức.

Tiếp theo, người lao động được phổ biến các quy định liên quan đến nội quy lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chính sách tiền lương, tiền thưởng, chế độ bảo hiểm và các quy định về an toàn, vệ sinh lao động. Đây là những nội dung cần thiết nhằm giúp người lao động hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình, đồng thời hạn chế các vi phạm trong quá trình làm việc.

Một nội dung quan trọng khác của quá trình hội nhập là hướng dẫn thực hiện công việc. Ở giai đoạn này, doanh nghiệp sẽ giới thiệu chi tiết về nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và các tiêu chuẩn đánh giá kết quả công việc đối với từng vị trí. Người lao động được hướng dẫn quy trình làm việc, phương pháp thực hiện công việc cũng như các yêu cầu về chất lượng và tiến độ. Đối với những vị trí yêu cầu kỹ năng chuyên môn hoặc thao tác kỹ thuật, doanh nghiệp cần tổ chức đào tạo và hướng dẫn thực hành để bảo đảm người lao động có thể thực hiện công việc một cách chính xác và an toàn.

Bên cạnh việc hướng dẫn công việc, doanh nghiệp cũng cần tạo điều kiện để nhân viên mới xây dựng mối quan hệ với đồng nghiệp và hòa nhập với tập thể. Việc giới thiệu nhân viên mới với các thành viên trong bộ phận, phân công người hướng dẫn hoặc hỗ trợ trong thời gian thử việc sẽ giúp người lao động dễ dàng thích nghi với môi trường làm việc hơn. Đây cũng là cơ sở để hình thành tinh thần hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình thực hiện công việc.

Đối với các doanh nghiệp may mặc, hoạt động hội nhập nhân viên mới càng có ý nghĩa quan trọng bởi đặc thù sử dụng số lượng lớn lao động trực tiếp và tổ chức sản xuất theo dây chuyền. Người lao động mới không chỉ cần được hướng dẫn về công việc mà còn phải được phổ biến các quy định về chất lượng sản phẩm, an toàn lao động, quy trình vận hành máy móc thiết bị và nguyên tắc phối hợp trong dây chuyền sản xuất. Nếu quá trình hội nhập được thực hiện hiệu quả, người lao động sẽ nhanh chóng làm quen với công việc, giảm thiểu sai lỗi sản xuất, nâng cao năng suất lao động và góp phần bảo đảm tiến độ thực hiện đơn hàng của doanh nghiệp.

Có thể thấy rằng hội nhập nhân viên mới là một nội dung không thể tách rời trong công tác tuyển dụng nguồn nhân lực. Một chương trình hội nhập được xây dựng khoa học và thực hiện hiệu quả không chỉ giúp người lao động nhanh chóng thích nghi với môi trường làm việc mà còn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng mức độ gắn bó của người lao động với doanh nghiệp và tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của tổ chức trong dài hạn.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp

Công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm cả các yếu tố bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Việc nhận diện và phân tích các yếu tố này có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả tuyển dụng, giúp doanh nghiệp chủ động xây dựng chiến lược phù hợp với điều kiện thực tế.

1.4.1. Các yếu tố bên trong doanh nghiệp

Các yếu tố bên trong doanh nghiệp là những yếu tố thuộc về nội tại tổ chức, có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động tuyển dụng và khả năng thu hút ứng viên.

Đầu tiên là chiến lược và kế hoạch phát triển của doanh nghiệp: Chiến lược phát triển có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu tuyển dụng về số lượng và chất lượng lao động. Doanh nghiệp trong giai đoạn mở rộng sản xuất sẽ có nhu cầu tuyển dụng lớn, trong khi doanh nghiệp ổn định hoặc thu hẹp quy mô sẽ hạn chế tuyển dụng. Việc xác định rõ chiến lược giúp doanh nghiệp chủ động trong kế hoạch tuyển dụng và sử dụng nhân lực hiệu quả.

Thứ hai, uy tín và thương hiệu của doanh nghiệp: Doanh nghiệp có uy tín, hình ảnh tốt trên thị trường lao động sẽ dễ dàng thu hút ứng viên hơn. Ngược lại, doanh nghiệp có môi trường làm việc không ổn định hoặc chính sách không rõ ràng sẽ gặp khó khăn trong việc tuyển dụng, đặc biệt là lao động có chất lượng cao.

Thứ ba, chính sách tiền lương và đãi ngộ: Mức lương, thưởng và các chế độ phúc lợi là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định ứng tuyển của người lao động. Doanh nghiệp có chính sách đãi ngộ hấp dẫn sẽ thu hút được nhiều ứng viên và nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

Thứ tư, môi trường và điều kiện làm việc: Môi trường làm việc an toàn, thân thiện và có cơ hội phát triển sẽ tạo sức hút lớn đối với người lao động. Đối với các doanh nghiệp sản xuất như ngành may mặc, điều kiện làm việc (nhiệt độ, ánh sáng, tiếng ồn...) có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thu hút và giữ chân lao động.

Thứ năm, năng lực của bộ phận tuyển dụng: Trình độ chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm của đội ngũ nhân sự thực hiện tuyển dụng có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả tuyển chọn. Một bộ phận tuyển dụng chuyên nghiệp sẽ giúp doanh nghiệp lựa chọn đúng người, giảm thiểu rủi ro và chi phí tuyển dụng.

1.4.2. Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp

Bên cạnh các yếu tố nội tại, công tác tuyển dụng còn chịu ảnh hưởng mạnh mẽ từ môi trường bên ngoài doanh nghiệp.

Thị trường lao động: Cung – cầu lao động trên thị trường ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tuyển dụng của doanh nghiệp. Khi nguồn cung lao động dồi dào, doanh nghiệp dễ dàng tuyển dụng hơn. Ngược lại, khi thị trường thiếu hụt lao động, đặc biệt là lao động có tay nghề, việc tuyển dụng trở nên khó khăn và tốn kém hơn.

Mức độ cạnh tranh giữa các doanh nghiệp: Trong bối cảnh nhiều doanh nghiệp cùng tuyển dụng một loại lao động, sự cạnh tranh về tiền lương, chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc ngày càng gia tăng. Điều này buộc doanh nghiệp phải nâng cao chính sách tuyển dụng để thu hút và giữ chân nhân lực.

Các yếu tố kinh tế: Tình hình kinh tế vĩ mô như tốc độ tăng trưởng, lạm phát, thất nghiệp... có ảnh hưởng đến nhu cầu tuyển dụng và hành vi của người lao động. Khi kinh tế phát triển, nhu cầu tuyển dụng tăng cao; ngược lại, khi kinh tế suy thoái, doanh nghiệp có xu hướng cắt giảm tuyển dụng.

Chính sách và pháp luật lao động: Các quy định của Nhà nước về lao động như mức lương tối thiểu, bảo hiểm xã hội, thời gian làm việc... ảnh hưởng trực tiếp đến chi phí và cách thức tuyển dụng của doanh nghiệp. Việc tuân thủ pháp luật là yêu cầu bắt buộc nhằm đảm bảo hoạt động tuyển dụng hợp pháp và bền vững.

Yếu tố văn hóa – xã hội: Thói quen, quan niệm nghề nghiệp, xu hướng lựa chọn công việc của người lao động cũng ảnh hưởng đến tuyển dụng. Ví dụ, lao động trẻ hiện nay thường ưu tiên môi trường làm việc linh hoạt, thu nhập ổn định và cơ hội phát triển hơn là công việc mang tính lặp lại.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN MAY MẶC MIỀN TRUNG

2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung

2.1.1. Giới thiệu chung



Hình 1.1 Logo Công Ty Cổ Phần Phát Triển May Mặc Miền Trung

- Tên đầy đủ: CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN MAY MẶC MIỀN TRUNG
- Ngày thành lập: 05/06/2018
- Mã số thuế: 3200661997
- Trụ sở chính: Khu công nghiệp Tây Bắc Hồ Xá, Xã Vĩnh Cháp, Huyện Vĩnh Linh, Tỉnh Quảng Trị, Việt Nam
- Người đứng đầu: LÊ ANH PHONG
- Số điện thoại: 09057877797
- Email: lephong@maymientrung.com.vn

2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển

- Công ty Cổ phần Phát triển may mặc Miền Trung được thành lập theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp do cơ quan có thẩm quyền cấp phép.
- Trụ sở chính của công ty đặt tại Khu công nghiệp Tây Bắc Hồ Xá, Huyện Vĩnh Linh, Tỉnh Quảng Trị, một khu vực có vị trí thuận lợi cho phát triển công nghiệp may mặc và thu hút lao động địa phương nơi đây
- Ngay từ khi thành lập, công ty đã xác định sản xuất hàng may mặc xuất khẩu là hoạt động trọng tâm. Từ quy mô ban đầu còn hạn chế, công ty từng bước đầu tư mở rộng nhà xưởng, tăng số chuyền may và hiện đại hóa máy móc thiết bị tiên tiến nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn khắt khe của thị trường quốc tế.
- Theo hồ sơ năng lực doanh nghiệp, đến hiện nay công ty đã phát triển mạnh mẽ với:
 - Mở rộng thêm 5 chi nhánh sản xuất.

- Hơn 1.000 lao động có tay nghề.
- 25 chuyên may hiện đại.
- Có 1.400 máy móc thiết bị tiên tiến.
- Công suất đạt khoảng 1.800.000 sản phẩm/ năm
- Quá trình phát triển của công ty gắn liền với các chiến lược mở rộng thị trường xuất khẩu, xây dựng uy tín và đảm bảo chất lượng và thời gian giao hàng, qua đó từng bước khẳng định vị thế của mình trong ngành dệt may tại khu vực Miền Trung.

2.1.3. Tầm nhìn, sứ mệnh và các giá trị cốt lõi

Tầm nhìn

- Công ty Cổ Phần Phát Triển may mặc Miền Trung hướng tới mục tiêu trở thành đối tác sản xuất may mặc uy tín trong chuỗi cung ứng toàn cầu, được khách hàng quốc tế tin tưởng về chất lượng sản phẩm, tiến độ giao hàng và cam kết phát triển bền vững.

Sứ mệnh

Sứ mệnh của công ty là:

- Cung cấp sản phẩm may mặc đạt tiêu chuẩn quốc tế.
- Đảm bảo giao hàng đúng thời hạn.
- Phát triển bền vững cùng khách hàng và người lao động.

Giá trị cốt lõi

Các giá trị cốt lõi định hướng mọi hoạt động của công ty bao gồm:

- Cam kết chất lượng: duy trì chất lượng ổn định, đáp ứng yêu cầu quốc tế
- Đúng tiến độ; tôn trọng thời gian và uy tín với khách hàng toàn cầu
- Lấy con người làm trung tâm: xây dựng môi trường làm việc an toàn, lâu dài.
- Tuân thủ và trách nhiệm: chấp hành các quy định về lao động, môi trường và đạo đức kinh doanh
- Đổi mới bền vững: không ngừng cải tiến để nâng cao hiệu quả và giảm tác động môi trường.

2.1.4. Lĩnh vực, sản phẩm kinh doanh của công ty

Lĩnh vực hoạt động

- Công ty hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực sản xuất và gia công hàng may mặc xuất khẩu. công ty đóng vai trò là đối tác sản xuất cho nhiều thương hiệu khách hàng quốc tế.

Sản phẩm chủ yếu

Các nhóm sản phẩm chính mà công ty sản xuất:

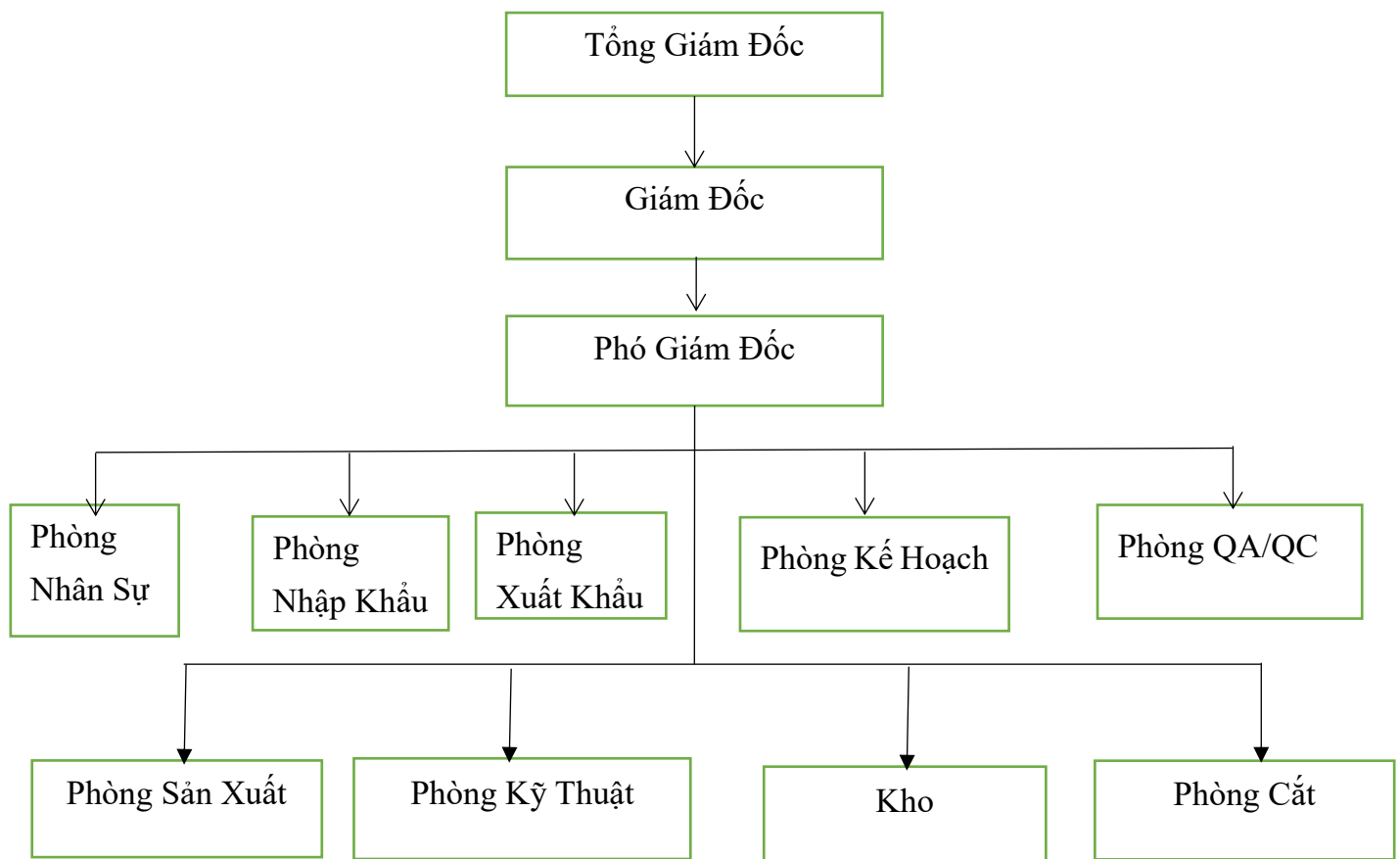
- Trang phục thể thao.
 - Đồ mặc nhà, đồ ngủ.
 - Quần áo trẻ em, tã bơi.
 - Các sản phẩm may mặc thông dụng khác để phục vụ cho việc xuất khẩu.
- ➔ Toàn bộ sản phẩm đều được sản xuất theo tiêu chuẩn xuất khẩu, và trải qua quy trình kiểm soát chất lượng nghiêm ngặt từ nguyên phụ liệu đến thành phẩm.

Thị trường tiêu thụ

- Sản phẩm của công ty được xuất khẩu sang nhiều thị trường lớn và khó tính như: Hoa Kỳ (U.S), Liên minh Châu Âu (EU), Nhật Bản, Hàn Quốc
- ➔ Những thị trường này yêu cầu cao về chất lượng, thời gian giao hàng và tuân thủ trách nhiệm xã hội, qua đó thể hiện năng lực sản xuất và uy tín của công ty trên thị trường quốc tế.

2.1.5. Cơ cấu tổ chức

a. Sơ đồ cơ cấu tổ chức



Sơ đồ 1. Cơ cấu tổ chức công ty

- **Nhận xét:**

Ưu điểm: Cơ cấu tổ chức của Công được xây dựng theo mô hình quản lý tập trung, phân công chức năng rõ ràng giữa các phòng ban. Mô hình này giúp Ban Giám đốc dễ dàng kiểm soát hoạt động sản xuất – kinh doanh, nâng cao hiệu quả điều hành và ra quyết định kịp thời. Việc chuyên môn hóa các bộ phận như kế hoạch, kỹ thuật, xuất nhập khẩu và kiểm soát chất lượng góp phần nâng cao năng suất lao động, đảm bảo tiến độ sản xuất và chất lượng sản phẩm, đặc biệt phù hợp với đặc thù doanh nghiệp may mặc xuất khẩu.

Nhược điểm: Bên cạnh những ưu điểm, mô hình quản lý tập trung khiến quyền quyết định chủ yếu phụ thuộc vào Ban Giám đốc, do đó có thể làm chậm quá trình xử lý công việc khi khối lượng công việc lớn. Sự phối hợp giữa các phòng ban và khối sản xuất đôi khi chưa linh hoạt, dễ phát sinh tình trạng bị động trong những giai đoạn cao điểm hoặc khi có thay đổi đột xuất từ phía khách hàng.

b. Chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận trong công ty

- Ban giám đốc

Quản lý, điều hành toàn bộ hoạt động sản xuất – kinh doanh của công ty.

Xây dựng chiến lược phát triển, kế hoạch sản xuất ngắn hạn và dài hạn.

Chịu trách nhiệm về hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

- Phòng nhân sự

Quản lý hồ sơ lao động, tuyển dụng, đào tạo và thực hiện chế độ tiền lương, bảo hiểm cho người lao động.

Thực hiện công tác hạch toán kế toán, quản lý thu – chi, theo dõi tài sản và nguồn vốn.

Lập báo cáo tài chính, báo cáo thuế và tham mưu cho Ban Giám đốc về tình hình tài chính.

- Phòng kế hoạch

Lập kế hoạch sản xuất theo từng đơn hàng và từng giai đoạn. Theo dõi, kiểm soát tiến độ sản xuất tại các xưởng và chuyền may. Phối hợp với các bộ phận liên quan để đảm bảo sản xuất đúng tiến độ và số lượng.

- Phòng kỹ thuật

Xây dựng và hướng dẫn quy trình kỹ thuật sản xuất. Thiết kế rập, định mức nguyên phụ liệu cho từng sản phẩm. Cải tiến kỹ thuật nhằm nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm.

- Phòng xuất khẩu

Thực hiện các thủ tục xuất khẩu hàng hóa và nhập khẩu nguyên phụ liệu. Làm việc với khách hàng và đối tác nước ngoài về hợp đồng, giao nhận hàng hóa. Đảm bảo hoạt động xuất nhập khẩu đúng quy định và đúng thời hạn.

- Phòng QA/QC

Kiểm tra, giám sát chất lượng nguyên phụ liệu đầu vào. Kiểm soát chất lượng trong quá trình sản xuất và trước khi xuất xưởng. Đảm bảo sản phẩm đạt tiêu chuẩn kỹ thuật và yêu cầu của khách hàng.

- Phòng sản xuất

Tổ chức và quản lý hoạt động sản xuất tại các chuyền may. Phân công lao động, kiểm soát năng suất và tiến độ sản xuất. Đảm bảo thực hiện kế hoạch sản xuất theo đúng yêu cầu.

- Phòng cắt

Thực hiện công đoạn cắt vải theo rập thiết kế. Cung cấp bán thành phẩm cho các chuyền may. Hạn chế hao hụt nguyên vật liệu và đảm bảo độ chính xác kỹ thuật.

- Bộ phận kho

Quản lý, bảo quản nguyên phụ liệu và thành phẩm. Thực hiện nhập – xuất kho theo đúng quy trình. Phối hợp với các bộ phận liên quan để đảm bảo vật tư phục vụ sản xuất.

2.2. Phân tích các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Phát Triển May Mặc Miền Trung

2.2.1. Môi trường vĩ mô

2.2.1.1. Chính trị - pháp luật

Yếu tố chính trị – chính sách của Nhà nước có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất – kinh doanh của các doanh nghiệp may mặc xuất khẩu, trong đó có Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung. Trong bối cảnh môi trường chính trị Việt Nam ổn định, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ phát triển công nghiệp, đặc biệt là ngành dệt may và xuất khẩu, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp hoạt động lâu dài.

Trước hết, chính sách thuế và xuất khẩu của Nhà nước mang lại nhiều lợi ích cho công ty. Việt Nam đã tham gia và ký kết nhiều hiệp định thương mại tự do (FTA) như EVFTA, CPTPP, RCEP..., giúp các sản phẩm may mặc xuất khẩu sang thị trường Mỹ, EU, Nhật Bản và Hàn Quốc được hưởng mức thuế suất ưu đãi hoặc giảm dần về 0% nếu đáp ứng quy tắc xuất xứ. Điều này giúp sản phẩm của công ty tăng khả năng cạnh tranh về giá so với các đối thủ đến từ các quốc gia không có FTA với các thị trường này.

Bên cạnh đó, chính sách hải quan và thủ tục xuất nhập khẩu ngày càng được cải cách theo hướng đơn giản hóa và hiện đại hóa. Việc áp dụng thủ tục hải quan điện tử và cơ chế một cửa quốc gia giúp doanh nghiệp rút ngắn thời gian thông quan, giảm chi phí lưu kho, lưu bãi và hạn chế các rủi ro phát sinh trong quá trình xuất khẩu hàng hóa. Nhờ đó, công ty có thể đảm bảo tiến độ giao hàng đúng thời hạn cho khách hàng quốc tế.

Chính sách lao động và an sinh xã hội cũng tác động đến công ty. Việc Nhà nước quy định mức lương tối thiểu vùng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và an toàn lao động làm gia tăng chi phí nhân công. Tuy nhiên, việc tuân thủ đầy đủ các quy định này lại giúp công ty xây dựng hình ảnh doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội, đáp ứng yêu cầu của khách hàng quốc tế và nâng cao uy tín trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

Nhìn chung, các chính sách của Nhà nước về chính trị, thuế, xuất khẩu, hải quan và đầu tư đã tạo ra nhiều thuận lợi cho Công ty trong quá trình hoạt động. Việc tận dụng tốt các chính sách này không chỉ giúp công ty giảm chi phí, nâng cao năng lực cạnh tranh mà còn tạo nền tảng cho sự phát triển ổn định và bền vững trong tương lai.

2.2.1.2. Kinh tế

Yếu tố kinh tế có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả sản xuất – kinh doanh của Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung, đặc biệt trong bối cảnh công ty hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực gia công may mặc xuất khẩu.

Đặc điểm môi trường kinh tế tác động đến công ty:

Môi trường kinh tế Việt Nam duy trì tăng trưởng tích cực, tạo điều kiện thuận lợi cho ngành công nghiệp chế biến – chế tạo, trong đó có dệt may.

Trong giai đoạn 2023–2025, nền kinh tế Việt Nam duy trì tốc độ tăng trưởng tương đối ổn định, tạo điều kiện thuận lợi cho ngành công nghiệp chế biến – chế tạo, đặc biệt là ngành dệt may. Tốc độ tăng trưởng GDP của Việt Nam năm 2023 đạt khoảng 5,05%, năm 2024 ước đạt khoảng 6,3% và năm 2025 dự báo đạt trên 6,5%. Hoạt động xuất khẩu hàng dệt may cũng phục hồi tích cực sau giai đoạn khó khăn của thị trường thế giới.

Kim ngạch xuất khẩu dệt may Việt Nam năm 2023 đạt khoảng 40,3 tỷ USD, năm 2024 đạt gần 44 tỷ USD và năm 2025 dự kiến tiếp tục tăng lên khoảng 47–48 tỷ USD. Điều này giúp công ty có thêm cơ hội tiếp cận các đơn hàng dài hạn từ các đối tác tại Mỹ, EU, Nhật Bản và Hàn Quốc.

Tuy nhiên, công ty cũng chịu áp lực từ sự gia tăng của chi phí lao động, nguyên phụ liệu và chi phí vận chuyển. Mức lương tối thiểu vùng tại Việt Nam năm 2023 tăng khoảng 6%, kéo theo chi phí nhân công tăng bình quân từ 8%–10%/năm. Giá nguyên phụ liệu dệt may nhập khẩu trong giai đoạn 2023–2024 tăng khoảng 5%–12% tùy từng nhóm hàng. Dù vậy, việc đặt nhà máy tại tỉnh Quảng Trị giúp công ty có lợi thế về chi phí nhân công và chi phí thuê mặt bằng thấp hơn khoảng 15%–20% so với các khu công nghiệp tại Đà Nẵng, Bình Dương hoặc Đồng Nai.

Ngoài ra, các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sản xuất, ưu đãi đầu tư tại khu công nghiệp và các hiệp định thương mại tự do như EVFTA, CPTPP và RCEP tiếp tục tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động xuất khẩu của công ty. Nhờ đó, công ty duy trì được sự ổn định sản xuất và có điều kiện mở rộng đầu tư trong dài hạn.

Giá trị sản xuất và doanh thu:

Với quy mô 25 chuyên may, khoảng 1.400 máy móc thiết bị và hơn 1.000 lao động, công ty đạt công suất sản xuất khoảng 1,8 triệu sản phẩm/năm.

Giá trị sản xuất hàng năm của công ty ước đạt 150 – 180 tỷ đồng, phụ thuộc vào số lượng đơn hàng và giá gia công theo từng thị trường xuất khẩu.

Doanh thu hàng năm của công ty duy trì ở mức 140 – 170 tỷ đồng, chủ yếu đến từ các hợp đồng gia công cho khách hàng nước ngoài như Mỹ, EU, Nhật Bản và Hàn Quốc.

Lợi nhuận và hiệu quả hoạt động kinh doanh:

Do đặc thù hoạt động theo hình thức gia công (CMT/FOB), tỷ suất lợi nhuận của công ty không cao nhưng ổn định, ước đạt khoảng 5% – 8% doanh thu/năm.

Lợi nhuận sau thuế ước đạt 7 – 12 tỷ đồng/năm, đủ để công ty tái đầu tư máy móc, cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao năng suất lao động

Tốc độ phát triển của công ty:

Trong những năm gần đây, cùng với sự phục hồi của nền kinh tế và hoạt động xuất khẩu, tốc độ tăng trưởng sản lượng của công ty đạt khoảng 8% – 12%/năm.

Số lượng đơn hàng và thời gian hoạt động của các chuyền may ngày càng ổn định, tỷ lệ sử dụng công suất nhà máy tăng dần qua các năm.

Công ty tiếp tục đầu tư đổi mới máy móc, nâng cao tay nghề người lao động để đáp ứng các đơn hàng có yêu cầu kỹ thuật cao hơn.

Nhìn chung, yếu tố kinh tế mang lại nhiều thuận lợi cho Công ty như: quy mô sản xuất lớn, doanh thu và lợi nhuận ổn định, tốc độ phát triển tích cực và môi trường kinh tế tương đối thuận lợi. Những ưu điểm này là nền tảng quan trọng giúp công ty duy trì hoạt động sản xuất, mở rộng thị trường xuất khẩu và phát triển bền vững trong thời gian tới.

2.2.1.3. Văn hóa- xã hội

Yếu tố văn hóa – xã hội có ảnh hưởng sâu sắc đến hoạt động sản xuất – kinh doanh của Công ty, đặc biệt thông qua tác động đến nguồn nhân lực, văn hóa doanh nghiệp và hiệu quả sản xuất. Trong bối cảnh xã hội Việt Nam đang phát triển mạnh mẽ, công ty đang chịu ảnh hưởng đồng thời từ nhiều yếu tố văn hóa – xã hội khác nhau.

Trước hết, cơ cấu dân số của Việt Nam hiện nay đang ở giai đoạn “dân số vàng”, với tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động chiếm tỷ trọng lớn. Theo số liệu thống kê giai đoạn 2023–2025, dân số Việt Nam đạt khoảng 100–101 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên chiếm khoảng 52–53 triệu người, tương đương gần 52% tổng dân số. Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động (15–64 tuổi) chiếm khoảng 67%–68% dân số cả nước. Đây là lợi thế quan trọng đối với các ngành sử dụng nhiều lao động như dệt may.

Đối với Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung, điều này mang lại lợi thế đáng kể trong việc tiếp cận nguồn lao động dồi dào tại khu vực miền Trung, đặc biệt là tỉnh Quảng Trị. Hằng năm, lực lượng lao động tại Quảng Trị đạt khoảng 360.000–370.000 người, trong đó lao động trẻ chiếm tỷ lệ khá cao. Ngành may mặc là ngành sử dụng nhiều lao động trực tiếp, do đó nguồn nhân lực trẻ, có sức khỏe và sẵn sàng tham gia sản xuất giúp công ty duy trì ổn định khoảng 25 chuyền may với hơn 1.000 lao động, đồng thời đảm bảo tiến độ giao hàng cho khách hàng quốc tế.

Bên cạnh số lượng lao động, trình độ và tay nghề của người lao động cũng là yếu tố quan trọng tác động đến hoạt động của công ty. Trong những năm gần đây, trình độ học vấn và kỹ năng nghề của lao động địa phương ngày càng được cải thiện nhờ các chương trình đào tạo nghề và liên kết giữa doanh nghiệp với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Tỷ lệ lao động qua đào tạo của Việt Nam năm 2023 đạt khoảng 68%, năm 2024

khoảng 69,5% và năm 2025 dự kiến trên 70%. Riêng tại khu vực miền Trung, nhiều lao động được đào tạo nghề may công nghiệp từ 3–6 tháng trước khi tham gia làm việc thực tế.

Đối với công ty, điều này tạo điều kiện thuận lợi trong việc đào tạo công nhân may, nâng cao năng suất lao động và đáp ứng các yêu cầu kỹ thuật ngày càng cao của các đơn hàng xuất khẩu. Năng suất lao động bình quân của công nhân may tại công ty tăng khoảng 6%–8%/năm, trong khi tỷ lệ sản phẩm lỗi giảm còn dưới 2,5%.

Ngoài ra, sự phát triển mạnh mẽ của xã hội và mức sống của người dân cũng ảnh hưởng trực tiếp đến công ty. Thu nhập bình quân đầu người của Việt Nam năm 2023 đạt khoảng 4.300 USD/người/năm, năm 2024 đạt khoảng 4.700 USD và năm 2025 dự kiến vượt 5.000 USD/người/năm. Khi đời sống kinh tế được cải thiện, người lao động ngày càng quan tâm hơn đến thu nhập, điều kiện làm việc, chế độ phúc lợi và môi trường lao động an toàn.

Điều này vừa tạo áp lực cho công ty trong việc nâng cao chi phí nhân công, vừa là động lực để công ty hoàn thiện chính sách nhân sự. Hiện nay, thu nhập bình quân của công nhân tại công ty đạt khoảng 7–9 triệu đồng/người/tháng, tăng khoảng 10%–12% so với giai đoạn trước năm 2023. Công ty cũng chú trọng cải thiện môi trường làm việc, hỗ trợ bảo hiểm, phụ cấp chuyên cần và đào tạo tay nghề nhằm giữ chân người lao động lâu dài.

Trong các yếu tố văn hóa – xã hội nêu trên, nguồn lao động và cơ cấu dân số được xem là yếu tố tác động mạnh nhất đến Công ty. Là doanh nghiệp hoạt động trong ngành may mặc – ngành sử dụng nhiều lao động thủ công – việc có được nguồn lao động dồi dào, ổn định và phù hợp với đặc điểm sản xuất là điều kiện then chốt giúp công ty duy trì công suất, đảm bảo tiến độ đơn hàng và nâng cao năng lực cạnh tranh. Chính lợi thế về nguồn lao động tại khu vực miền Trung đã góp phần quan trọng vào sự phát triển ổn định và bền vững của công ty trong thời gian qua.

2.2.1.4. Công nghệ

Yếu tố công nghệ ngày càng đóng vai trò quan trọng trong hoạt động sản xuất – kinh doanh của các doanh nghiệp may mặc, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt và yêu cầu ngày càng cao từ thị trường xuất khẩu. Đối với Công, việc đầu tư và ứng dụng công nghệ hiện đại đã và đang tạo ra những tác động rõ rệt đến năng suất, chất lượng sản phẩm và hiệu quả sản xuất.

Trước hết, việc đầu tư máy móc và thiết bị hiện đại giúp công ty nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm. Hệ thống máy may công nghiệp, máy vắt sô, máy cắt vải, máy ép nhiệt và các máy chuyên dụng được đưa vào sử dụng đã giúp giảm thao tác thủ công, hạn chế sai lỗi kỹ thuật và đảm bảo độ chính xác cao trong quá trình may. Nhờ đó, công ty có thể đáp ứng các đơn hàng có yêu cầu kỹ thuật cao, đồng thời rút ngắn thời gian sản xuất và nâng cao uy tín với khách hàng quốc tế.

Bên cạnh những tác động tích cực, việc đầu tư công nghệ hiện đại cũng đặt ra một số hạn chế và thách thức đối với công ty. Phần lớn công nhân may tại địa phương có xuất phát điểm là lao động phổ thông, chưa có nhiều cơ hội tiếp cận với máy móc công nghệ cao trước đó. Do vậy, trong giai đoạn đầu áp dụng thiết bị mới, công ty phải đối mặt với tình trạng công nhân chưa thành thạo thao tác, năng suất chưa đạt như kỳ vọng và phát sinh chi phí đào tạo. Ngoài ra, việc vận hành máy móc hiện đại đòi hỏi đội ngũ kỹ thuật có trình độ cao hơn, làm gia tăng chi phí bảo trì và sửa chữa.

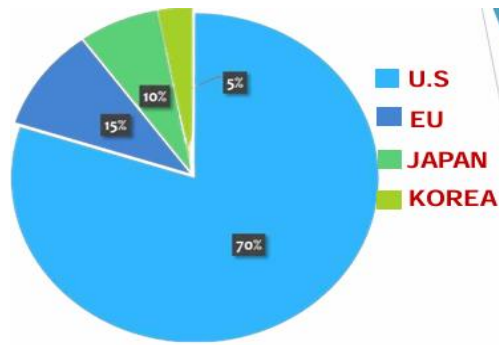
Mặc dù còn tồn tại những hạn chế nhất định, công ty vẫn từng bước thích nghi và phát huy hiệu quả của công nghệ thông qua việc tổ chức đào tạo nội bộ, hướng dẫn tay nghề trực tiếp tại chuyền và phân công kỹ thuật viên hỗ trợ công nhân trong quá trình vận hành máy móc. Nhờ đó, trình độ công nghệ và kỹ năng làm việc của người lao động dần được nâng cao, góp phần cải thiện năng suất và chất lượng sản phẩm theo thời gian.

Nhìn chung, yếu tố công nghệ mang lại tác động tích cực lâu dài cho Công ty thông qua việc nâng cao năng suất, chất lượng và năng lực cạnh tranh. Tuy nhiên, trong ngắn hạn, công ty vẫn gặp khó khăn do trình độ tiếp cận công nghệ của công nhân còn hạn chế và chi phí đầu tư tương đối lớn. Việc kết hợp đầu tư công nghệ với đào tạo nguồn nhân lực là hướng đi cần thiết giúp công ty khai thác hiệu quả các lợi ích từ công nghệ và phát triển bền vững trong tương lai.

2.2.2. Môi trường vi mô

2.2.2.1. Khách hàng

- Công ty chủ yếu gia công may mặc xuất khẩu theo hợp đồng với các đối tác nước ngoài. Thị trường lớn nhất là Mỹ, EU và Nhật Bản, Hàn Quốc tương ứng xu hướng chung của ngành dệt may Việt Nam (Mỹ vẫn là thị trường số 1 về kim ngạch).



Hình 2.1 Cơ cấu kim ngạch xuất khẩu của công ty

- Cụ thể, công ty đã hợp tác với một số đối tác tiêu biểu như:

Công ty ABC Apparel Inc. Là doanh nghiệp thời trang có trụ sở tại Mỹ, chuyên phân phối các mặt hàng thể thao, đồ mặc nhà cho hệ thống bán lẻ tại thị trường Mỹ. Điểm đặc biệt của khách hàng này thường đặt đơn hàng với số lượng lớn, theo mùa rõ ràng, đồng thời yêu cầu nhà máy phải tuân thủ nghiêm ngặt các quy định về trách nhiệm xã hội và điều kiện lao động.

Công ty Global Fashion Trading GmbH là công ty thương mại thời trang có trụ sở tại Đức, là doanh nghiệp đóng vai trò trung gian cung ứng may mặc cho các nhãn hàng tại EU. Khách hàng này chuyên đặt gia công các sản phẩm đồ ngủ, đồ mặc nhà, quần áo trẻ em. Điểm nổi bật của khách hàng này là yêu cầu cao về tiêu chuẩn môi trường, nguyên phụ liệu an toàn và được kiểm soát chất lượng chặt chẽ, ngoài ra khách hàng thường xuyên đánh giá chất lượng nhà máy trước khi ký kết hợp đồng.

Công ty Sakura textile & Garment Co., Ltd là đối tác đến từ Nhật Bản, chuyên về hàng may mặc phục vụ thị trường nội địa, khách hàng này nổi bật với yêu cầu cao về độ chính xác kỹ thuật, tính đồng đều của sản phẩm trong sản xuất. Điểm nổi bật khách hàng này thường đặt hàng không quá lớn nhưng lại ổn định lâu dài.

Công ty K-Style Garment Co., Ltd là doanh nghiệp Hàn Quốc chuyên về mặt hàng quần áo trẻ em và tã bơi phục vụ thị trường trong nước và xuất khẩu lại, khách hàng này chú trọng đến thiết kế sản phẩm, độ bền và khả năng đáp ứng nhanh các mẫu mới. Điểm nổi bật khách hàng này thường thay đổi mẫu mã theo xu hướng thị trường. Và hiện nay ở nhà máy đang sản xuất mặt hàng tã bơi cho khách hàng này.

Nhìn chung, khách hàng của Công ty là các đối tác quốc tế có tiêu chuẩn cao và các yêu cầu nghiêm ngặt. Việc đáp ứng tốt các yêu cầu của nhóm khách hàng này không chỉ giúp công ty duy trì hơn đơn hàng xuất khẩu ổn định mà còn nâng cao uy tín và vị thế của doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng dệt may toàn cầu.

2.2.2.2. Đối thủ cạnh tranh

Trong lĩnh vực dệt may xuất khẩu. Công ty Cổ phần Phát triển May mặc miền trung cạnh tranh trực tiếp với các công ty may khác trong khu vực và cả cả nước (như Vinatex, Hòa Thọ, Scavi,...tại miền trung và miền nam). Cũng như các quốc gia sản xuất dệt may lớn như Trung Quốc, Bangladesh, Ấn độ. Cạnh tranh chủ yếu về giá thành, năng suất, chất lượng và khả năng đáp ứng đơn hàng lớn.

- Bảng so sánh các đối thủ cạnh tranh

Bảng 2.1. Bảng phân tích các đối thủ cạnh tranh

Đối thủ cạnh tranh	Đặc điểm hoạt động	Điểm mạnh	Điểm yếu	Mức độ cạnh tranh với may miền trung
Tập đoàn dệt may Việt Nam(Vinatex)	Tập đoàn dệt may lớn, hoạt động trên toàn chuỗi giá trị, xuất khẩu nhiều thị trường	Có uy tín cao, kinh nghiệm lâu năm, quy mô sản xuất lớn	Bộ máy quản lý công kênh, chi phí sản xuất cao, kém linh hoạt	Cạnh tranh mạnh ở đơn hàng lớn, ít cạnh tranh trực tiếp ở đơn hàng vừa
Công ty CP dệt may Hòa Thọ	Doanh nghiệp lớn tại miền Trung, xuất khẩu Mỹ, EU, Nhật	Nhà máy hiện đại, lao động tay nghề cao, quản lý ổn định	Chi phí nhân công cao, khó điều chỉnh nhanh đơn hàng	Cạnh tranh trực tiếp ở thị trường xuất khẩu miền Trung
Công ty Scavi Huế	Doanh nghiệp FDI, chuyên sản phẩm may mặc chất lượng cao	Công nghệ hiện đại, tiêu chuẩn chất lượng nghiêm ngặt	Giá gia công cao, tập trung phân khúc cao cấp	Cạnh tranh gián tiếp, ít ảnh hưởng đến phân khúc phổ thông
Các doanh nghiệp quốc tế	Quy mô lớn, tập trung gia công số lượng lớn, chuỗi cung ứng hoàn chỉnh	Sản xuất nhanh, chủ động nguyên liệu, giá cạnh tranh	Sản xuất nhanh, chủ động nguyên liệu, giá cạnh tranh, Chất	Cạnh tranh mạnh về giá và quy mô, về chất lượng

			lượng không đồng đều, hạn chế về trách nhiệm xã hội	
--	--	--	--	--

Qua bảng so sánh trên cho thấy, các đối thủ cạnh tranh của Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung đều có những lợi thế nhất định. Các doanh nghiệp lớn trong nước như Vinatex và Dệt May Hòa Thọ có ưu thế về quy mô, thương hiệu và kinh nghiệm lâu năm trong ngành. Trong khi đó, các đối thủ quốc tế như Trung Quốc, Bangladesh và Ấn Độ lại có lợi thế nổi bật về giá thành và năng lực sản xuất số lượng lớn.

So với các đối thủ này, Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung có quy mô nhỏ hơn nhưng lại sở hữu lợi thế về sự linh hoạt trong sản xuất, chi phí lao động hợp lý và khả năng đáp ứng các tiêu chuẩn xuất khẩu quốc tế. Với hệ thống 25 chuyền may, hơn 1.000 lao động và máy móc hiện đại, công ty có thể đáp ứng tốt các đơn hàng gia công vừa và ổn định cho thị trường Mỹ, EU, Nhật Bản và Hàn Quốc.

2.2.2.3. Nhà cung cấp

Trong hoạt động sản xuất và gia công may mặc xuất khẩu, nhà cung cấp là một trong những yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung. Với đặc thù hoạt động chủ yếu theo hình thức gia công xuất khẩu, công ty phụ thuộc nhiều vào nguồn cung nguyên vật liệu, phụ liệu may mặc và máy móc thiết bị từ các đối tác bên ngoài. Chất lượng nguyên liệu đầu vào, giá cả, tiến độ giao hàng cũng như năng lực cung ứng của nhà cung cấp có tác động trực tiếp đến chất lượng sản phẩm, năng suất lao động, khả năng hoàn thành đơn hàng và uy tín của doanh nghiệp đối với khách hàng quốc tế.

Hiện nay, các nhà cung cấp của công ty được chia thành ba nhóm chính gồm nhà cung cấp nguyên vật liệu, nhà cung cấp phụ liệu may mặc và nhà cung cấp máy móc thiết bị sản xuất.

Đối với nhóm nhà cung cấp nguyên vật liệu, đây là nhóm có vai trò quan trọng nhất bởi vải là nguyên liệu chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu chi phí sản xuất sản phẩm may mặc. Công ty hiện đang hợp tác với một số đơn vị như Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex), Công ty Cổ phần Dệt May Phong Phú và các doanh nghiệp cung ứng vải khác trong nước. Các đơn vị này cung cấp nhiều chủng loại vải như vải cotton, vải thun, vải

polyester và các loại vải chuyên dụng phục vụ từng đơn hàng xuất khẩu. Tuy nhiên, đối với nhiều đơn hàng gia công xuất khẩu, khách hàng nước ngoài thường chỉ định sẵn nhà cung cấp nguyên liệu nhằm đảm bảo chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn của từng thị trường. Điều này giúp công ty giảm áp lực trong việc tìm kiếm nguồn nguyên liệu nhưng đồng thời cũng làm giảm tính chủ động trong hoạt động sản xuất khi phải phụ thuộc vào tiến độ giao nguyên liệu từ phía khách hàng hoặc đối tác được chỉ định.

Bên cạnh nguyên liệu chính, công ty còn hợp tác với các đơn vị cung cấp phụ liệu may mặc như Công ty TNHH YKK Việt Nam và một số doanh nghiệp khác để cung cấp khóa kéo, chỉ may, cúc áo, nhãn mác, dây thun, bao bì đóng gói và các phụ kiện liên quan. Mặc dù giá trị của nhóm phụ liệu không lớn bằng nguyên liệu chính nhưng đây lại là những yếu tố không thể thiếu để hoàn thiện sản phẩm. Chỉ cần một loại phụ liệu không được cung ứng đúng thời gian hoặc không đạt tiêu chuẩn kỹ thuật cũng có thể làm chậm tiến độ sản xuất của cả đơn hàng. Vì vậy, công ty luôn ưu tiên lựa chọn các nhà cung cấp có uy tín, chất lượng ổn định và khả năng giao hàng đúng tiến độ nhằm hạn chế tối đa những ảnh hưởng tiêu cực đến quá trình sản xuất.

Ngoài ra, hệ thống máy móc thiết bị cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm. Hiện nay công ty hợp tác với Công ty JUKI Việt Nam trong việc cung cấp máy may công nghiệp, máy vắt sổ, máy cắt vải, máy ép nhiệt cùng các linh kiện thay thế và dịch vụ bảo trì kỹ thuật. Việc đầu tư các thiết bị hiện đại giúp công ty nâng cao năng suất lao động, giảm tỷ lệ lỗi sản phẩm và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động. Đồng thời, sự hỗ trợ kỹ thuật từ các nhà cung cấp thiết bị cũng giúp doanh nghiệp hạn chế tình trạng gián đoạn sản xuất do hư hỏng máy móc.

Từ góc độ quản trị nguồn nhân lực, yếu tố nhà cung cấp còn có ảnh hưởng nhất định đến công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại công ty. Khi nguồn nguyên vật liệu được cung ứng đầy đủ và đơn hàng sản xuất tăng lên, công ty có nhu cầu mở rộng quy mô sản xuất, từ đó phát sinh nhu cầu tuyển dụng thêm công nhân may và lao động trực tiếp. Ngược lại, nếu nguồn nguyên liệu bị chậm trễ hoặc gặp khó khăn trong khâu cung ứng, tiến độ sản xuất có thể bị ảnh hưởng, làm giảm nhu cầu sử dụng lao động hoặc gây khó khăn trong việc bố trí việc làm ổn định cho người lao động. Do đó, sự ổn định của hệ thống nhà cung cấp có mối liên hệ mật thiết với kế hoạch sử dụng lao động và hoạt động tuyển dụng của doanh nghiệp.

Bên cạnh những thuận lợi, công ty vẫn phải đối mặt với một số khó khăn liên quan đến nhà cung cấp. Trong những năm gần đây, giá nguyên vật liệu dệt may trên thị

trường thường xuyên biến động do ảnh hưởng của tình hình kinh tế thế giới, chi phí vận chuyển và sự gián đoạn chuỗi cung ứng toàn cầu. Điều này làm gia tăng chi phí sản xuất và ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Ngoài ra, việc phụ thuộc vào nguồn nguyên liệu do khách hàng chỉ định khiến công ty chưa thực sự chủ động trong việc lựa chọn nhà cung cấp và kiểm soát tiến độ giao hàng.

Nhìn chung, hệ thống nhà cung cấp của Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung tương đối ổn định và đáp ứng khá tốt nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Việc hợp tác với các nhà cung cấp có uy tín giúp công ty duy trì chất lượng sản phẩm, bảo đảm tiến độ giao hàng và nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường xuất khẩu. Tuy nhiên, để nâng cao tính chủ động và giảm thiểu rủi ro trong hoạt động sản xuất, công ty cần tiếp tục mở rộng mạng lưới nhà cung cấp, đa dạng hóa nguồn cung nguyên vật liệu và xây dựng mối quan hệ hợp tác chiến lược lâu dài với các đối tác quan trọng trong chuỗi cung ứng..

2.3. Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh

2.3.1. Cơ sở vật chất

2.3.1.1. Mặt bằng sản xuất

Công ty đặt nhà máy tại khu công nghiệp Tây Bắc Hồ Xá, Tỉnh Quảng Trị, với diện tích 6,400m² rất thuận tiện cho việc bố trí hợp lý giữa các khu vực sản xuất, kho bãi và khu phụ trợ, tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình tổ chức sản xuất theo dây chuyền.

Máy móc thiết bị

Bảng 2.2. Thống kê số lượng trang thiết bị công ty

Khu vực	Loại cơ sở vật chất/ thiết bị	Số lượng	Công dụng
Văn phòng	Máy tính để bàn	20 bộ	Phục vụ quản lý, hành chính, kế toán, kế hoạch
	Máy in	02 máy	Phục vụ in ấn giấy tờ, chứng từ
	Máy photocopy	01 máy	Sao lưu tài liệu
	Hệ thống mạng LAN & internet	01 hệ thống	Quản lý và trao đổi thông tin

	Bàn ghế, tủ hồ sơ	Đầy đủ	Làm việc và lưu trữ tài liệu
Xưởng sản xuất	Máy may công nghiệp 1 kim	~900 máy	May các công đoạn chính
	Máy vắt sổ	~ 200 máy	Xử lý các mép vải
	Máy may chuyên dụng	~ 150 máy	Xử lý các công đoạn đặc thù
	Máy cắt vải	~ 20 máy	Cắt vải theo rập
	Máy ép nhiệt	~ 30 máy	Ép logo, nhãn mác
	Máy là hơi nước	~70 máy	Là phẳng sản phẩm trước khi đóng gói
	Máy kiểm tra kim	~ 10 máy	Kiểm soát an toàn cho công nhân
	Máy quạt hơi nước công suất lớn	~ 8 máy	Làm mát, cải thiện môi trường làm việc
Toàn nhà máy	Thiết bị phòng cháy chữa cháy(bình chữa cháy, hệ thống báo cháy, vòi chữa cháy)	Đầy đủ theo quy định	Đảm bảo an toàn PCCC
Khu phụ trợ	Nhà ăn tập thể	01 khu	Phục vụ các bữa ăn cho công nhân
	Khu y tế	01 phòng	Sơ cứu, chăm sóc sức khỏe ban đầu
Kho bãi	Kho nguyên phụ liệu	01 khu	Lưu trữ nguyên vật liệu
	Kho thành phẩm	01 khu	Bảo quản hàng sản xuất
Phụ trợ	Bàn cắt, xe đẩy, giá kệ	Nhiều bộ	Hỗ trợ luân chuyển

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Nhận xét:

Qua việc phân tích và tổng hợp các yếu tố về cơ sở vật chất có thể thấy Công ty đã đầu tư tương đối đồng bộ và đầy đủ cho hoạt động sản xuất – kinh doanh. Với mặt bằng sản xuất rộng 6.400 m², hệ thống nhà xưởng được quy hoạch hợp lý, cùng với hệ thống máy móc thiết bị đa dạng và số lượng lớn, , đáp ứng tốt các đơn hàng may mặc xuất khẩu có quy mô lớn và yêu cầu kỹ thuật khác nhau.

Bên cạnh khu vực sản xuất, công ty còn chú trọng đầu tư vào cơ sở vật chất phục vụ quản lý và phúc lợi người lao động như khu văn phòng làm việc, hệ thống phòng cháy chữa cháy, nhà ăn tập thể và khu y tế. Điều này thể hiện sự quan tâm của công ty không chỉ đến hiệu quả sản xuất mà còn đến an toàn lao động, sức khỏe và điều kiện làm việc của người lao động, góp phần xây dựng môi trường làm việc ổn định và bền vững.

2.3.2. Nguồn nhân lực

Bảng 2.3. Phân tích nguồn nhân lực Công ty năm 2023-2025

Tiêu chí	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Chênh lệch	Tỷ lệ (%)
Tổng số lao động	648	680	835	+ 187	+ 28,9%
Giới tính					
Nam	90	95	115	+25	+27,8%
Nữ	558	585	720	+162	+29,0%
Trình độ học vấn					
Đại học	32	35	45	+13	+40,6%
Cao đẳng	46	50	60	+14	+30,4%
Trung cấp nghề	140	150	180	+40	+28,6%
Sơ cấp nghề/ CNKT	325	340	420	+95	+29,2%
Lao động phổ thông	105	105	130	+25	+23,8%
Độ tuổi					
Dưới 25 tuổi	110	120	150	+40	+36,4%
25-35 tuổi	290	310	380	+90	+31,0%
36-45 tuổi	165	175	200	+55	+33,3%
Trên 45 tuổi	83	75	85	+2	+2,4%

(Nguồn: Phòng nhân sự)

- Phân tích biến động nguồn nhân lực

Thứ nhất, xét về quy mô lao động, tổng số lao động của công ty tăng từ 648 người năm 2023 lên 835 người năm 2025, tương ứng tăng 187 người (28,9%). Trong đó, giai đoạn 2023–2024 tăng chậm (4,9%), nhưng đến giai đoạn 2024–2025 tăng mạnh (22,8%). Điều này cho thấy doanh nghiệp đã có bước chuyển từ ổn định sang mở rộng quy mô sản xuất, phù hợp với xu hướng gia tăng đơn hàng và nhu cầu thị trường.

Thứ hai, về cơ cấu giới tính, lao động nữ tiếp tục chiếm tỷ trọng chủ yếu và có mức tăng cao hơn lao động nam. Cụ thể, trong giai đoạn 2023–2025, lao động nữ tăng 162 người (29,0%), trong khi lao động nam tăng 25 người (27,8%). Sự gia tăng này phản ánh rõ đặc thù của ngành may mặc, trong đó lao động nữ chiếm ưu thế ở các công đoạn sản xuất trực tiếp nhờ tính tỉ mỉ và khéo léo.

Thứ ba, xét theo trình độ học vấn, tất cả các nhóm đều có xu hướng tăng, trong đó nhóm lao động có trình độ đại học tăng mạnh nhất (40,6%), tiếp theo là cao đẳng (30,4%). Điều này cho thấy công ty ngày càng chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt ở các vị trí quản lý và kỹ thuật. Bên cạnh đó, nhóm lao động sơ cấp nghề và công nhân kỹ thuật vẫn chiếm tỷ trọng lớn và tăng 95 người (29,2%), khẳng định định hướng tập trung vào lực lượng lao động trực tiếp để phục vụ sản xuất.

Thứ tư, về cơ cấu độ tuổi, lực lượng lao động trẻ có xu hướng gia tăng rõ rệt. Nhóm dưới 25 tuổi tăng 36,4%, nhóm 25–35 tuổi tăng 31,0% và là lực lượng chủ lực của công ty. Nhóm 36–45 tuổi cũng tăng đáng kể (33,3%), góp phần đảm bảo kinh nghiệm và tay nghề trong sản xuất. Trong khi đó, nhóm trên 45 tuổi chỉ tăng nhẹ 2,4%, cho thấy xu hướng trẻ hóa nguồn nhân lực nhằm nâng cao năng suất lao động và khả năng thích ứng với yêu cầu công việc.

Kết luận: Tổng thể, giai đoạn 2023–2025 cho thấy nguồn nhân lực của công ty có sự phát triển cả về quy mô lẫn chất lượng. Doanh nghiệp không chỉ mở rộng lực lượng lao động mà còn từng bước cải thiện cơ cấu theo hướng hợp lý hơn: tăng tỷ trọng lao động trẻ, nâng cao trình độ chuyên môn và duy trì lực lượng lao động trực tiếp phục vụ sản xuất. Đây là nền tảng quan trọng giúp công ty nâng cao năng lực cạnh tranh và hướng tới phát triển bền vững trong những năm tiếp theo.

2.3.3. Tình hình tài chính

a. Bảng cân đối kế toán

Bảng 2.4. Bảng cân đối kế toán Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung năm 2023-2025

Đơn vị tính: VNĐ

BẢNG CÂN ĐỐI KẾ TOÁN				Chênh lệch 2024/2023		Chênh lệch 2025/2024	
Chỉ tiêu	2023	2024	2025	Giá trị	Tỷ lệ(%)	Giá trị	Tỷ lệ(%)
TÀI SẢN							
TÀI SẢN NGẮN HẠN							
I. Tiền và các khoản tương đương tiền	14.639.148.085	28.661.919.444	31.135.847.068	14.022.771.359	95,79%	2.473.927.624	8,63%
II. Các khoản phải thu ngắn hạn	4.671.410.424	5.289.464.412	18.855.080.158	618.053.988	13,23%	13.565.615.746	256,46 %
III. Hàng tồn kho	6.811.377.626	7.405.487.508	6.051.522.146	594.109.882	8,72%	(1.353.965.362)	- 18,28%
IV. Tài sản ngắn hạn khác	3.440.635.486	2.184.980.298	1.729.309.689	(1.255.655.188)	- 36,49%	(455.670.609)	- 20,85%
TỔNG TÀI SẢN NGẮN HẠN	29.562.571.621	43.541.851.662	57.771.759.061	13.979.280.041	47,29%	14.229.907.399	32,68%
TÀI SẢN DÀI HẠN							
I.Tài sản cố định và dài hạn khác	32.644.156.304	30.576.944.333	30.986.574.494	(2.067.211.971)	-6,33%	409.630.161	1,34%
TỔNG TÀI SẢN DÀI HẠN	26.514.500.264	30.576.944.333	30.986.574.494	4.062.444.069	15,32%	409.630.161	1,34%
TỔNG TÀI SẢN	62.878.138.349	74.118.795.995	88.758.333.555	11.240.657.646	17,88%	14.639.537.560	19,75%
NGUỒN VỐN							
I. Nợ phải trả							
Phải trả người bán	7.487.116.574	5.101.183.056	9.560.082.487	(2.385.933.518)	- 31,87%	4.458.899.431	87,41%
Thuế và các khoản phải nộp	3.880.986.415	1.634.825.350	2.567.478.508	(2.246.161.065)	- 57,88%	932.653.158	57,05%
Phải trả người lao động	3.867.100.284	4.192.845.330	5.626.867.227	325.745.046	8,42%	1.434.021.897	34,20%

Phải trả khác	88.657.900	651.251.045	464.572.632	562.593.145	634,57 %	(186.678.413)	- 28,66%
Vay và nợ thuê tài chính	29.574.482.243	43.403.768.300	50.156.396.748	13.829.286.057	46,76%	6.752.628.448	15,56%
TỔNG NỢ PHẢI TRẢ	44.898.343.416	54.983.873.081	68.375.397.602	10.085.529.665	22,46%	13.391.524.521	24,36%
II. Vốn chủ sở hữu							
Vốn góp của chủ sở hữu	30.000.000.000	30.000.000.000	20.382.935.953	0	0,00%	(9.617.064.047)	- 32,06%
Lợi nhuận sau thuế chưa phân phối	(12.020.205.067)	(10.865.077.086)	(9.617.064.047)	1.155.127.981	-9,61%	1.248.013.039	- 11,49%
TỔNG VỐN CHỦ SỞ HỮU	17.979.794.933	19.134.922.914	20.382.935.953	1.155.127.981	6,42%	1.248.013.039	6,52%
TỔNG CỘNG NGUỒN VỐN	62.878.138.349	74.118.795.995	88.758.333.555	11.240.657.646	17,88%	14.639.537.560	19,75%

(Nguồn: Phòng nhân sự)

- Nhận xét:

Qua số liệu bảng cân đối kế toán giai đoạn 2023–2025 cho thấy quy mô tài sản và nguồn vốn của Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung có xu hướng tăng qua các năm. Tổng tài sản năm 2025 đạt 88.758.333.555 đồng, tăng 25.880.195.206 đồng so với năm 2023. Điều này cho thấy công ty đang từng bước mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh sau giai đoạn gặp nhiều khó khăn.

Về cơ cấu tài sản, tài sản ngắn hạn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng tài sản và có tốc độ tăng nhanh hơn tài sản dài hạn. Điều này phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp may mặc khi nhu cầu vốn lưu động phục vụ mua nguyên vật liệu, trả lương công nhân và thanh toán các chi phí sản xuất phát sinh thường xuyên là rất lớn. Đặc biệt, tiền và các khoản tương đương tiền tăng mạnh từ 14,64 tỷ đồng năm 2023 lên 31,14 tỷ đồng năm 2025. Đây là tín hiệu tích cực vì doanh nghiệp đã chủ động hơn trong việc đảm bảo khả năng thanh toán các khoản nợ ngắn hạn và đáp ứng nhu cầu vốn phục vụ hoạt động sản xuất.

Tuy nhiên, một điểm đáng chú ý là các khoản phải thu ngắn hạn tăng rất mạnh trong năm 2025, đạt 18,86 tỷ đồng, tăng hơn 13,56 tỷ đồng so với năm 2024. Điều này cho thấy công ty đang bị khách hàng chiếm dụng vốn nhiều hơn hoặc mở rộng chính

sách bán chịu nhằm gia tăng doanh số. Nếu các khoản phải thu không được quản lý chặt chẽ sẽ ảnh hưởng đến dòng tiền và làm gia tăng áp lực tài chính cho doanh nghiệp.

Đối với hàng tồn kho, mặc dù tăng nhẹ trong năm 2024 nhưng đã giảm xuống còn 6,05 tỷ đồng vào năm 2025. Sự giảm sút này phản ánh công ty đã có sự cải thiện trong công tác quản lý nguyên vật liệu và tiêu thụ sản phẩm. Đây là tín hiệu tích cực bởi việc duy trì lượng hàng tồn kho hợp lý giúp doanh nghiệp giảm chi phí lưu kho và hạn chế tình trạng vốn bị ứ đọng.

Về tài sản dài hạn, giá trị tài sản cố định và các tài sản dài hạn khác hầu như không có sự thay đổi lớn trong giai đoạn nghiên cứu. Điều này cho thấy công ty chưa đầu tư đáng kể vào việc mở rộng nhà xưởng, máy móc thiết bị hoặc dây chuyền sản xuất mới. Trong bối cảnh ngành may mặc ngày càng cạnh tranh và đòi hỏi năng suất cao, đây có thể là hạn chế ảnh hưởng đến khả năng tăng năng lực sản xuất trong tương lai.

Xét về nguồn vốn, nợ phải trả luôn chiếm tỷ trọng cao trong tổng nguồn vốn của công ty. Năm 2025, tổng nợ phải trả đạt 68,38 tỷ đồng, chiếm khoảng 77% tổng nguồn vốn. Đặc biệt, khoản vay và nợ thuê tài chính tăng liên tục qua các năm, từ 29,57 tỷ đồng năm 2023 lên hơn 50,16 tỷ đồng năm 2025. Điều này cho thấy doanh nghiệp đang sử dụng đòn bẩy tài chính khá lớn để tài trợ cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Việc sử dụng vốn vay giúp doanh nghiệp có thêm nguồn lực để mở rộng hoạt động, tuy nhiên cũng làm gia tăng áp lực trả nợ và chi phí lãi vay trong những năm tiếp theo.

Bên cạnh đó, vốn chủ sở hữu tăng chậm và chiếm tỷ trọng tương đối thấp trong tổng nguồn vốn. Mặc dù lợi nhuận sau thuế chưa phân phối vẫn đang ở trạng thái âm nhưng giá trị lỗ lũy kế đã giảm dần qua các năm. Điều này cho thấy tình hình kinh doanh của công ty đang được cải thiện và doanh nghiệp đã từng bước khắc phục những khó khăn trước đây.

Nhìn chung, tình hình tài chính của Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung trong giai đoạn 2023–2025 có nhiều chuyển biến tích cực, thể hiện ở sự gia tăng quy mô tài sản, nguồn vốn và khả năng tích lũy tiền mặt. Tuy nhiên, doanh nghiệp vẫn đang phụ thuộc khá lớn vào vốn vay và các khoản phải thu khách hàng tăng nhanh. Vì vậy, trong thời gian tới công ty cần tăng cường kiểm soát công nợ, nâng cao hiệu quả sử dụng vốn vay và từng bước nâng cao tỷ trọng vốn chủ sở hữu nhằm đảm bảo sự ổn định tài chính và phát triển bền vững.

b. Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty

Bảng 2.5. Bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung năm 2023-2025

Đơn vị tính: VNĐ

CHỈ TIÊU	2023	2024	2025	Chênh lệch 2024/2023		Chênh lệch 2025/2024	
				Giá trị	Tỷ lệ	Giá trị	Tỷ lệ
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	47.515.912.130	92.945.099.082	196.489.982.831	45.429.186.952	96%	103.544.883.749	111%
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	104.536.417	158.564.580	327.979.868	54.028.163	52%	169.415.288	107%
3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ (10= 01-02)	47.411.375.713	92.786.534.502	196.162.002.963	45.375.158.789	96%	103.375.468.461	111%
4. Giá vốn hàng bán	37.507.812.373	71.268.904.224	154.674.264.707	33.761.091.851	90%	83.405.360.483	117%
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ (20=10-11)	9.903.563.340	21.517.630.278	41.487.738.256	11.614.066.938	117%	19.970.107.978	93%
6. Doanh thu hoạt động tài chính	140.933.300	179.795.356	365.667.313	38.862.056	28%	185.871.957	103%
7. Chi phí tài chính	2.857.719.837	2.716.459.775	3.152.388.965	(141.260.062)	-5%	435.929.190	16%
- Trong đó: Chi phí lãi vay	2.857.719.837	2.716.459.775	3.152.388.965	(141.260.062)	-5%	435.929.190	16%
8. Chi phí quản lý kinh doanh	15.257.359.719	17.626.082.457	37.244.736.154	2.368.722.738	16%	19.618.653.697	111%
9. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh (30 = 20 + 21 - 22 - 24)	-8.070.582.916	1.354.883.402	1.456.280.450	9.425.466.318	117%	101.397.048	7%
10. Thu nhập khác	2.996.062.615	77.477.030	538.457.129	(2.918.585.585)	-97%	460.980.099	595%
11. Chi phí khác	3.731.759.735	32.660.000	209.326.388	(3.699.099.735)	-99%	176.666.388	541%

12. Lợi nhuận khác (40 = 31 - 32)	-735.697.120	44.817.030	329.130.741	780.514.150	- 106%	284.313.711	634%
13. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế (50 = 30 + 40)	(8.806.280.036)	1.399.700.432	1.785.411.191	10.205.980.468	- 116%	385.710.759	28%
14. Chi phí thuế TNDN	0	0	0	0	0%	0	0%
15. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp (60=50 - 51)	-8.806.280.036	1.399.700.432	1.785.411.191	10.205.980.468	- 116%	385.710.759	28%

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Nhận xét:

Qua bảng số liệu về kết quả hoạt động kinh doanh của công ty giai đoạn 2023–2025, có thể thấy tình hình kinh doanh của doanh nghiệp có sự tăng trưởng mạnh mẽ qua các năm. Cụ thể, doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ năm 2024 đạt 92.945.099.082 đồng, tăng 96% so với năm 2023; đến năm 2025, doanh thu tiếp tục tăng lên 196.489.982.831 đồng, tương ứng tăng 111% so với năm 2024. Điều này cho thấy doanh nghiệp đang mở rộng quy mô kinh doanh và gia tăng khả năng tiêu thụ sản phẩm trên thị trường.

Xét về doanh thu thuần, sau khi trừ các khoản giảm trừ, doanh thu thuần cũng có xu hướng tăng tương ứng với tốc độ cao, đạt 47.411.375.713 đồng năm 2023, 92.786.534.502 đồng năm 2024 và 196.162.002.963 đồng năm 2025. Tuy nhiên, các khoản giảm trừ doanh thu cũng tăng qua các năm (năm 2025 tăng 107% so với 2024), cho thấy doanh nghiệp có thể đang gia tăng chính sách chiết khấu hoặc phát sinh nhiều khoản giảm trừ hơn trong quá trình bán hàng.

Về chi phí, giá vốn hàng bán tăng mạnh qua các năm (năm 2024 tăng 90%, năm 2025 tăng 117%), phản ánh quy mô sản xuất và tiêu thụ hàng hóa được mở rộng. Mặc dù vậy, lợi nhuận gộp vẫn tăng đáng kể, từ 9.903.563.340 đồng năm 2023 lên 21.517.630.278 đồng năm 2024 và 41.487.738.256 đồng năm 2025. Điều này cho thấy hoạt động kinh doanh cốt lõi của doanh nghiệp vẫn mang lại hiệu quả nhất định.

Đối với hoạt động tài chính, doanh thu tài chính tăng qua các năm nhưng chiếm tỷ trọng nhỏ. Trong khi đó, chi phí tài chính, chủ yếu là chi phí lãi vay, có xu hướng

giảm nhẹ năm 2024 nhưng tăng trở lại trong năm 2025 (16%), cho thấy doanh nghiệp có sử dụng vốn vay và chịu áp lực chi phí lãi vay trong quá trình mở rộng hoạt động.

Chi phí quản lý kinh doanh tăng đáng kể, đặc biệt năm 2025 tăng 111% so với năm 2024, phản ánh việc mở rộng quy mô kéo theo sự gia tăng các chi phí quản lý, bán hàng và vận hành doanh nghiệp. Đây là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến lợi nhuận của doanh nghiệp.

Xét về lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh, năm 2023 doanh nghiệp bị lỗ (-8.070.582.916 đồng), tuy nhiên đến năm 2024 đã chuyển sang có lãi (1.354.883.402 đồng) và tiếp tục tăng nhẹ trong năm 2025 (1.456.280.450 đồng). Điều này cho thấy doanh nghiệp đã cải thiện hiệu quả hoạt động kinh doanh, dù mức lợi nhuận tăng chưa cao.

Ngoài ra, lợi nhuận khác cũng có sự cải thiện rõ rệt, từ mức lỗ năm 2023 sang có lãi trong các năm tiếp theo. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế và lợi nhuận sau thuế đều có xu hướng tích cực, từ mức lỗ -8.806.280.036 đồng năm 2023 chuyển sang lãi 1.399.700.432 đồng năm 2024 và tiếp tục tăng lên 1.785.411.191 đồng năm 2025. Điều này phản ánh sự phục hồi và phát triển của doanh nghiệp sau giai đoạn khó khăn.

Kết luận: Từ những phân tích trên có thể thấy rằng trong giai đoạn 2023–2025, kết quả hoạt động kinh doanh của công ty có xu hướng phát triển theo chiều hướng tích cực. Doanh thu và lợi nhuận đều tăng trưởng mạnh, đặc biệt doanh nghiệp đã chuyển từ tình trạng thua lỗ sang có lãi. Tuy nhiên, sự gia tăng nhanh của giá vốn hàng bán, chi phí quản lý kinh doanh và chi phí tài chính cũng đặt ra thách thức trong việc kiểm soát chi phí và nâng cao hiệu quả hoạt động. Do đó, doanh nghiệp cần tiếp tục tối ưu chi phí và sử dụng hiệu quả nguồn vốn để duy trì tăng trưởng bền vững trong thời gian tới.

2.4. Thực trạng công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung

Trong những năm gần đây, công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung có nhiều biến động, chịu ảnh hưởng bởi tình hình sản xuất kinh doanh cũng như đặc thù của ngành may mặc.

Trước hết, về số lượng tuyển dụng, công ty thường xuyên có nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp với quy mô tương đối lớn nhằm đáp ứng yêu cầu sản xuất. Nhu cầu này gia tăng mạnh vào các thời điểm cao điểm đơn hàng, đặc biệt là các đơn hàng xuất khẩu. Tuy nhiên, việc tuyển dụng mang tính thời điểm, chưa có kế hoạch dài hạn nên đôi khi xảy ra tình trạng thiếu hụt lao động cục bộ.

Về cơ cấu tuyển dụng, lao động trực tiếp chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động được tuyển mới. Đối tượng tuyển dụng chủ yếu là lao động phổ thông tại địa phương, chưa qua đào tạo chuyên sâu. Điều này phù hợp với đặc thù ngành may nhưng cũng đặt ra yêu cầu cao về đào tạo ban đầu.

Về nguồn tuyển dụng, công ty chủ yếu khai thác nguồn lao động tại địa phương thông qua các hình thức như thông báo tuyển dụng trực tiếp, giới thiệu nội bộ hoặc thông qua người quen. Tuy nhiên, việc chưa đa dạng hóa các kênh tuyển dụng hiện đại như mạng xã hội, website tuyển dụng hay hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề đã làm hạn chế khả năng tiếp cận nguồn lao động chất lượng.

Về chất lượng tuyển dụng, mặc dù công ty đã chú trọng kiểm tra tay nghề đối với một số vị trí, nhưng nhìn chung chất lượng đầu vào của lao động chưa cao, đặc biệt là lao động chưa có kinh nghiệm. Điều này dẫn đến việc doanh nghiệp phải đầu tư thêm chi phí và thời gian cho đào tạo.

Nhìn chung, tình hình tuyển dụng của công ty trong thời gian qua đã đáp ứng được nhu cầu sản xuất ở mức cơ bản, tuy nhiên vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề cần được cải thiện để nâng cao hiệu quả và tính bền vững.

2.4.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp

Xác định mục tiêu tuyển dụng là bước đầu tiên và có ý nghĩa quan trọng trong công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung. Việc xác định rõ mục tiêu tuyển dụng giúp công ty chủ động xây dựng kế hoạch tuyển dụng phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh, đồng thời đảm bảo cung ứng đầy đủ nguồn nhân lực phục vụ hoạt động sản xuất.

Trong những năm gần đây, cùng với sự gia tăng số lượng đơn hàng xuất khẩu sang các thị trường như Mỹ, Liên minh Châu Âu (EU), Nhật Bản và Hàn Quốc, nhu cầu sử dụng lao động trực tiếp tại công ty không ngừng tăng lên. Do đó, mục tiêu tuyển dụng

của công ty tập trung chủ yếu vào việc bổ sung nguồn lao động trực tiếp cho các chuyền sản xuất nhằm đảm bảo tiến độ thực hiện đơn hàng và duy trì hoạt động sản xuất ổn định.

Bên cạnh mục tiêu đáp ứng nhu cầu sản xuất trước mắt, công ty còn hướng đến việc xây dựng đội ngũ lao động có tay nghề, tác phong công nghiệp và khả năng gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Đối với ngành may mặc, lực lượng lao động trực tiếp đóng vai trò quyết định đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm cũng như khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Vì vậy, công ty không chỉ chú trọng tuyển đủ số lượng lao động mà còn quan tâm đến chất lượng nguồn nhân lực được tuyển dụng.

Ngoài ra, mục tiêu tuyển dụng của công ty còn nhằm thay thế số lao động nghỉ việc, nghỉ thai sản, nghỉ hưu hoặc chuyển sang đơn vị khác. Đây là yêu cầu cần thiết nhằm duy trì sự ổn định của lực lượng lao động trực tiếp, hạn chế tình trạng thiếu hụt nhân lực tại các chuyền may và đảm bảo quá trình sản xuất không bị gián đoạn.

Trong giai đoạn 2023–2025, mục tiêu tuyển dụng của công ty tập trung vào các vị trí lao động trực tiếp như công nhân may, công nhân cắt, công nhân hoàn thiện sản phẩm, công nhân đóng gói và một số vị trí kỹ thuật trực tiếp phục vụ sản xuất. Trong đó, công nhân may luôn là nhóm lao động được ưu tiên tuyển dụng với số lượng lớn nhất do đây là lực lượng trực tiếp tham gia tạo ra sản phẩm và chiếm tỷ trọng cao trong cơ cấu lao động của công ty.

Nhìn chung, công tác xác định mục tiêu tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung được thực hiện trên cơ sở nhu cầu thực tế của hoạt động sản xuất và định hướng phát triển của doanh nghiệp. Các mục tiêu tuyển dụng tương đối rõ ràng, phù hợp với đặc điểm sản xuất của ngành may mặc và góp phần tạo cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng lao động trực tiếp trong những năm tiếp theo.

2.4.2. Quy trình tuyển dụng của công ty hiện nay

Quy trình tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung được xây dựng theo biểu mẫu MMT-QT-01, ban hành ngày 08/01/2024, nhằm đảm bảo công tác tuyển dụng được thực hiện một cách khoa học, đúng trình tự, đồng thời đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong việc lựa chọn nhân sự.

Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng

Khi phát sinh nhu cầu tuyển dụng, công ty sẽ lập đề xuất gửi lên Giám đốc thông qua Phòng Tổ chức Hành chính (TCHC). Nội dung đề xuất bao gồm các thông tin cụ

thể như: vị trí tuyển dụng, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, bằng cấp, các yêu cầu khác, số lượng cần tuyển và thời gian tuyển dụng .

Bảng 2.6. Nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp theo nhóm vị trí giai đoạn
2023-2025

Năm	Nhóm vị trí	Số lượng	Yêu cầu cơ bản	Lý do tuyển dụng
2023	Công nhân may	100	Từ 18–40 tuổi; sức khỏe tốt; biết sử dụng máy may công nghiệp là lợi thế; ưu tiên ứng viên có kinh nghiệm may mặc; chăm chỉ, cẩn thận và có khả năng làm việc theo chuyên	Bổ sung lao động thiếu hụt và đáp ứng nhu cầu sản xuất từ các đơn hàng xuất khẩu mới
	Công nhân cắt	15	sức khỏe tốt; biết sử dụng máy cắt vải hoặc được đào tạo nghề may; cẩn thận, chính xác trong quá trình trải vải và cắt bán thành phẩm	Bổ sung nhân lực cho bộ phận cắt nhằm đảm bảo tiến độ cung ứng bán thành phẩm cho các chuyên may
	Công nhân hoàn thành	20	sức khỏe tốt; có khả năng thực hiện các công đoạn là, kiểm tra lỗi, gấp xếp sản phẩm; cẩn thận và tỉ mỉ trong công việc	Đảm bảo chất lượng sản phẩm trước khi đóng gói và xuất khẩu
	Công nhân đóng gói	20	sức khỏe tốt; có khả năng phân loại, đóng gói sản phẩm theo quy cách; cẩn thận, có tinh thần trách nhiệm	Đáp ứng nhu cầu hoàn thiện đơn hàng và chuẩn bị hàng hóa xuất khẩu
	Tổng	155		
2024	Công nhân may	120	Từ 18–40 tuổi; có tay nghề may cơ bản; ưu tiên ứng viên đã làm việc tại các doanh nghiệp may mặc; có khả năng tăng ca khi cần thiết	Mở rộng quy mô sản xuất và đáp ứng số lượng đơn hàng tăng lên
	Công nhân cắt	20	Có sức khỏe tốt; biết vận hành máy cắt hoặc được đào tạo nghề;	Phục vụ nhu cầu mở rộng sản xuất và

			thực hiện chính xác sơ đồ cắt theo yêu cầu kỹ thuật	tăng năng suất tại bộ phận cắt
	Công nhân hoàn thành	25	Có kinh nghiệm kiểm tra chất lượng sản phẩm là lợi thế; cẩn thận, tỉ mỉ; có khả năng làm việc độc lập	Nâng cao chất lượng sản phẩm và giảm tỷ lệ hàng lỗi trước khi xuất khẩu
	Công nhân đóng gói	30	Có sức khỏe tốt; có khả năng sắp xếp, kiểm đếm và đóng gói sản phẩm; làm việc nhanh nhẹn, chính xác	Đáp ứng khối lượng đơn hàng xuất khẩu ngày càng tăng
	Tổng	195		
2025	Công nhân may	140	Có tay nghề may khá trở lên; ưu tiên ứng viên có kinh nghiệm từ 01 năm; sức khỏe tốt; chấp hành tốt nội quy lao động	Tăng đơn hàng xuất khẩu và thay thế lao động nghỉ việc
	Công nhân cắt	25	Có kinh nghiệm vận hành máy cắt vải; hiểu quy trình cắt bán thành phẩm; đảm bảo độ chính xác và tiết kiệm nguyên liệu	Nâng cao hiệu quả sử dụng nguyên vật liệu và đáp ứng tiến độ sản xuất
	Công nhân hoàn thành	30	Có kinh nghiệm kiểm tra chất lượng sản phẩm; cẩn thận, tỉ mỉ; có trách nhiệm trong công việc	Đảm bảo chất lượng sản phẩm đáp ứng yêu cầu của khách hàng quốc tế
	Công nhân đóng gói	15	Có khả năng phân loại, kiểm đếm và đóng gói sản phẩm theo tiêu chuẩn xuất khẩu; sức khỏe tốt	Duy trì ổn định hoạt động xuất hàng và hoàn thiện đơn hàng
	Tổng	210		

(Nguồn: Phòng nhân sự)

- Nhận xét:

Qua Bảng 2.7 có thể thấy nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung trong giai đoạn 2023–2025 có xu hướng tăng liên tục qua các năm. Cụ thể, tổng nhu cầu tuyển dụng của công ty tăng từ 155 lao động năm 2023 lên 195 lao động năm 2024 và đạt 210 lao động vào năm 2025. So với năm 2023,

nhu cầu tuyển dụng năm 2025 tăng thêm 55 lao động, tương ứng mức tăng 35,48%. Điều này cho thấy hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty đang có sự phát triển ổn định, số lượng đơn hàng gia công xuất khẩu ngày càng gia tăng, kéo theo nhu cầu mở rộng quy mô lao động trực tiếp để đáp ứng yêu cầu sản xuất.

Xét theo từng nhóm vị trí, công nhân may luôn chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng nhu cầu tuyển dụng của công ty. Năm 2023, nhu cầu tuyển dụng công nhân may là 100 người, chiếm khoảng 64,52% tổng nhu cầu tuyển dụng; năm 2024 tăng lên 120 người và đến năm 2025 đạt 140 người. Đây là lực lượng lao động trực tiếp tham gia vào quá trình tạo ra sản phẩm, quyết định năng suất lao động cũng như khả năng hoàn thành đơn hàng của doanh nghiệp. Việc nhu cầu tuyển dụng công nhân may tăng đều qua các năm phản ánh xu hướng mở rộng sản xuất và sự phụ thuộc lớn của công ty vào đội ngũ lao động này. Đồng thời, điều đó cũng cho thấy công tác tuyển dụng công nhân may luôn là nhiệm vụ trọng tâm trong hoạt động tuyển dụng của doanh nghiệp.

Đối với vị trí công nhân cắt, nhu cầu tuyển dụng tuy không lớn nhưng vẫn có xu hướng tăng dần từ 15 người năm 2023 lên 20 người năm 2024 và 25 người năm 2025. Bộ phận cắt giữ vai trò quan trọng trong việc chuẩn bị bán thành phẩm cho các chuyền may, ảnh hưởng trực tiếp đến tiến độ và hiệu quả sản xuất. Sự gia tăng nhu cầu tuyển dụng ở vị trí này cho thấy công ty đang chú trọng hơn đến việc nâng cao năng lực của bộ phận đầu vào nhằm đáp ứng khối lượng sản xuất ngày càng lớn và hạn chế tình trạng chậm tiến độ trong quá trình sản xuất.

Đối với công nhân hoàn thiện, nhu cầu tuyển dụng tăng từ 20 người năm 2023 lên 25 người năm 2024 và đạt 30 người vào năm 2025. Đây là bộ phận thực hiện các công đoạn cuối cùng như kiểm tra chất lượng sản phẩm, là ủi, gấp xếp và hoàn thiện trước khi đóng gói. Việc tăng số lượng tuyển dụng ở vị trí này phản ánh sự quan tâm của công ty đối với công tác kiểm soát chất lượng sản phẩm. Trong bối cảnh khách hàng quốc tế ngày càng yêu cầu cao về chất lượng và tiêu chuẩn sản phẩm, việc bổ sung nhân lực cho bộ phận hoàn thiện là cần thiết nhằm giảm tỷ lệ hàng lỗi và nâng cao uy tín của doanh nghiệp trên thị trường xuất khẩu.

Đối với công nhân đóng gói, nhu cầu tuyển dụng có sự biến động qua các năm. Năm 2023 và năm 2024 công ty lần lượt tuyển dụng 20 và 30 lao động, tuy nhiên đến năm 2025 nhu cầu giảm còn 15 lao động. Điều này cho thấy công ty đã từng bước ổn định hoạt động tại bộ phận đóng gói hoặc nâng cao năng suất làm việc của đội ngũ hiện có, từ đó giảm nhu cầu tuyển mới. Mặc dù số lượng tuyển dụng không lớn như các vị trí khác nhưng đây vẫn là bộ phận quan trọng, góp phần bảo đảm sản phẩm được đóng

gói đúng quy cách, đáp ứng yêu cầu xuất khẩu và giao hàng đúng tiến độ cho khách hàng.

Về yêu cầu tuyển dụng, có thể nhận thấy công ty chủ yếu tập trung vào các tiêu chí như sức khỏe, khả năng đáp ứng công việc, tinh thần trách nhiệm và tay nghề phù hợp với từng vị trí. Đối với công nhân may, công ty ưu tiên những ứng viên có tay nghề hoặc đã từng làm việc trong ngành may mặc. Trong khi đó, công nhân cắt, công nhân hoàn thiện và công nhân đóng gói được yêu cầu có sự cẩn thận, tỉ mỉ và khả năng thực hiện đúng quy trình sản xuất. Điều này cho thấy công ty không chỉ chú trọng đến số lượng lao động được tuyển dụng mà còn quan tâm đến chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hoạt động sản xuất.

Nhìn chung, công tác xác định nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp của Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung được thực hiện tương đối phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh và định hướng phát triển của doanh nghiệp. Nhu cầu tuyển dụng được xác định rõ ràng theo từng nhóm vị trí, góp phần tạo cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng và bố trí nguồn nhân lực hợp lý. Tuy nhiên, nhu cầu tuyển dụng tăng nhanh, đặc biệt ở nhóm công nhân may, cũng đặt ra áp lực không nhỏ đối với công tác tuyển dụng của công ty trong việc tìm kiếm, thu hút và lựa chọn được nguồn lao động phù hợp trong bối cảnh thị trường lao động ngành may mặc ngày càng cạnh tranh.

Bước 2: Tổng hợp và phê duyệt nhu cầu

Phòng TCHC có trách nhiệm tổng hợp các đề xuất tuyển dụng từ các bộ phận, sau đó trình Giám đốc Công ty xem xét và phê duyệt. Đây là bước quan trọng nhằm đảm bảo việc tuyển dụng phù hợp với nhu cầu thực tế và kế hoạch hoạt động của doanh nghiệp.

Bảng 2.7. Kết quả phê duyệt nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp giai đoạn 2023-2025

Năm	Nhóm vị trí	Nhu cầu đề xuất	Số lượng phê duyệt	Tỷ lệ (%)
2023	Công nhân may	100	90	90,0
	Công nhân cắt	15	12	80,0
	Công nhân hoàn thành	20	18	90,0
	Công nhân đóng gói	20	20	100,0
	Tổng	155	140	90,0

2024	Công nhân may	120	105	87,5
	Công nhân cắt	20	16	80,0
	Công nhân hoàn thành	25	22	88,0
	Công nhân đóng gói	30	28	97,0
	Tổng	195	161	88,1
2025	Công nhân may	140	120	85,7
	Công nhân cắt	25	20	80,0
	Công nhân hoàn thành	30	25	83,3
	Công nhân đóng gói	15	12	80,0
	Tổng	210	177	84,3

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

- Nhận xét:

Dựa trên số liệu tổng hợp, có thể nhận thấy quá trình phê duyệt nhu cầu tuyển dụng tại công ty không mang tính hình thức mà thể hiện rõ vai trò kiểm soát của Ban Giám đốc đối với hoạt động tuyển dụng lao động. Sự chênh lệch giữa nhu cầu đề xuất và số lượng được phê duyệt cho thấy doanh nghiệp đã có sự cân nhắc kỹ lưỡng trước khi đưa ra quyết định tuyển dụng, nhằm đảm bảo phù hợp với năng lực tài chính và kế hoạch sản xuất thực tế.

Một điểm đáng chú ý là mức độ phê duyệt không đồng đều giữa các nhóm vị trí. Các vị trí mang tính chất hỗ trợ hoặc yêu cầu chuyên môn cao như cơ điện và nhân viên quy trình thường được phê duyệt với tỷ lệ thấp hơn so với công nhân may. Điều này phản ánh xu hướng ưu tiên những vị trí trực tiếp tạo ra sản phẩm, đồng thời kiểm soát chặt chẽ đối với các vị trí gián tiếp nhằm tránh phát sinh chi phí không cần thiết.

Bên cạnh đó, việc tỷ lệ phê duyệt có xu hướng giảm nhẹ qua các năm cho thấy doanh nghiệp đang dần chuyển sang hướng quản lý nhân sự theo chiều sâu, thay vì chỉ mở rộng về số lượng. Điều này có thể xuất phát từ yêu cầu nâng cao hiệu quả sử dụng lao động, buộc các bộ phận phải tối ưu hóa nguồn nhân lực hiện có trước khi đề xuất tuyển thêm.

Tuy nhiên, việc không phê duyệt toàn bộ nhu cầu tuyển dụng cũng có thể dẫn đến áp lực nhất định đối với các bộ phận sản xuất, đặc biệt trong điều kiện đơn hàng tăng nhanh. Khi nguồn nhân lực không được bổ sung đầy đủ theo đề xuất ban đầu, doanh

ng nghiệp có thể phải tăng cường làm thêm giờ hoặc phân bổ lại lao động, từ đó ảnh hưởng đến năng suất và chất lượng công việc.

Nhìn chung, bước phê duyệt nhu cầu tuyển dụng tại công ty đã thể hiện được vai trò điều tiết và kiểm soát quan trọng trong toàn bộ quy trình tuyển dụng. Tuy nhiên, để đảm bảo sự cân đối giữa hiệu quả chi phí và nhu cầu sản xuất, công ty cần có sự phối hợp chặt chẽ hơn giữa các bộ phận trong việc lập và xét duyệt nhu cầu nhân lực.

Bước 3: Đề xuất và triển khai kế hoạch tuyển dụng, và ngân sách tuyển dụng

Sau khi kế hoạch tuyển dụng được Ban Giám đốc phê duyệt, Phòng Tổ chức – Hành chính phối hợp với các bộ phận liên quan tiến hành hoạt động chiêu mộ nhằm thu hút nguồn ứng viên phù hợp cho các vị trí lao động trực tiếp. Hoạt động chiêu mộ đóng vai trò quan trọng trong công tác tuyển dụng bởi đây là bước đầu tiên giúp doanh nghiệp tiếp cận thị trường lao động và tạo nguồn ứng viên cho quá trình tuyển chọn.

Căn cứ vào nhu cầu tuyển dụng từng thời kỳ, công ty xây dựng nội dung thông báo tuyển dụng phù hợp với từng vị trí. Nội dung thông báo tuyển dụng thường bao gồm các thông tin như: vị trí tuyển dụng, số lượng cần tuyển, yêu cầu đối với ứng viên, mức thu nhập, chế độ phúc lợi, thời gian làm việc, địa điểm làm việc, hồ sơ cần chuẩn bị và thông tin liên hệ. Đối với các vị trí công nhân may, công nhân cắt, công nhân hoàn thiện và công nhân đóng gói, công ty ưu tiên những ứng viên có sức khỏe tốt, có khả năng làm việc theo dây chuyền sản xuất và có tinh thần trách nhiệm trong công việc. Đối với những vị trí yêu cầu tay nghề, công ty ưu tiên ứng viên đã có kinh nghiệm làm việc trong ngành may mặc hoặc được đào tạo nghề.

Nhằm thu hút nguồn lao động, công ty sử dụng đồng thời nhiều kênh chiêu mộ khác nhau. Trong đó, nguồn tuyển dụng nội bộ thông qua giới thiệu của công nhân viên đang làm việc tại công ty là kênh được sử dụng thường xuyên nhất. Khi công ty có nhu cầu tuyển dụng, thông tin sẽ được phổ biến đến toàn bộ người lao động để giới thiệu người thân, bạn bè hoặc người quen có nhu cầu tìm việc. Đây là nguồn ứng viên tương đối ổn định, giúp công ty tiếp cận nhanh với lao động địa phương và tiết kiệm đáng kể chi phí tuyển dụng.

Bên cạnh đó, công ty còn phối hợp với Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Quảng Trị để đăng tải thông tin tuyển dụng và tiếp cận nguồn lao động trên địa bàn. Kênh tuyển dụng này giúp doanh nghiệp mở rộng phạm vi tiếp cận ứng viên, đặc biệt là những lao động đang có nhu cầu tìm kiếm việc làm nhưng chưa tiếp cận được thông tin tuyển dụng của công ty.

Trong những năm gần đây, công ty cũng bắt đầu đẩy mạnh hoạt động tuyển dụng thông qua các nền tảng mạng xã hội như Facebook, Zalo và các hội nhóm việc làm địa phương. Thông qua Fanpage chính thức của công ty, các thông tin tuyển dụng được cập nhật thường xuyên nhằm tiếp cận nguồn lao động trẻ, đồng thời tạo điều kiện để ứng viên dễ dàng tìm hiểu về môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ và các cơ hội nghề nghiệp tại doanh nghiệp.

Ngoài các kênh tuyển dụng trên, công ty còn thực hiện niêm yết thông báo tuyển dụng tại cổng công ty và các khu vực tập trung đông dân cư trên địa bàn. Đây là hình thức tuyển dụng truyền thống nhưng vẫn mang lại hiệu quả nhất định đối với nhóm lao động phổ thông tại địa phương.

Qua thực tế hoạt động tuyển dụng trong giai đoạn 2023–2025 cho thấy, nguồn giới thiệu nội bộ là kênh chiêu mộ mang lại hiệu quả cao nhất cho công ty. Phần lớn lao động được tuyển dụng đều thông qua sự giới thiệu của công nhân viên đang làm việc tại doanh nghiệp. Điều này xuất phát từ việc người lao động địa phương thường có xu hướng tin tưởng thông tin tuyển dụng được giới thiệu bởi người thân hoặc bạn bè hơn so với các hình thức quảng bá khác. Bên cạnh đó, những lao động được giới thiệu thường đã có sự tìm hiểu ban đầu về môi trường làm việc nên khả năng thích nghi và gắn bó với doanh nghiệp cũng cao hơn.

Đối với kênh tuyển dụng thông qua mạng xã hội, mặc dù số lượng ứng viên tiếp cận khá lớn nhưng tỷ lệ ứng viên thực sự tham gia ứng tuyển và đáp ứng yêu cầu công việc chưa cao. Nguyên nhân chủ yếu là do phần lớn đối tượng tiếp cận trên mạng xã hội có nhu cầu tham khảo thông tin việc làm nhiều hơn là đăng ký ứng tuyển trực tiếp. Tuy nhiên, đây vẫn là kênh tuyển dụng có tiềm năng phát triển trong tương lai nhờ khả năng tiếp cận nhanh chóng, phạm vi rộng và chi phí thấp.

Nhìn chung, công tác chiêu mộ lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung đã được thực hiện tương đối đa dạng thông qua nhiều nguồn tuyển dụng khác nhau. Việc kết hợp giữa các kênh truyền thống và các kênh trực tuyến đã giúp công ty thu hút được số lượng lớn ứng viên phục vụ nhu cầu tuyển dụng. Tuy nhiên, doanh nghiệp vẫn còn phụ thuộc khá nhiều vào nguồn giới thiệu nội bộ và nguồn lao động địa phương. Điều này có thể làm hạn chế khả năng tiếp cận nguồn lao động chất lượng cao và giảm tính đa dạng của nguồn ứng viên. Trong thời gian tới, công ty cần tiếp tục mở rộng các kênh tuyển dụng trực tuyến, tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo nghề và trung tâm dịch vụ việc làm nhằm nâng cao hiệu quả chiêu mộ lao động trực tiếp.

Hình 2.2. Tuyển dụng ở Fanpage của Công ty Cổ phần phát triển May mặc Miền Trung



Hình 2.3. Thông báo tuyển dụng ở các trang địa phương

Trong quá trình lập kế hoạch tuyển dụng lao động trực tiếp, Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung hiện chưa xây dựng ngân sách tuyển dụng riêng cho từng đợt tuyển dụng. Do đặc thù đối tượng tuyển dụng chủ yếu là công nhân may, công nhân cắt, công nhân hoàn thiện và công nhân đóng gói, công ty chủ yếu sử dụng các nguồn tuyển dụng sẵn có như giới thiệu từ người lao động đang làm việc tại công ty, thông báo tại cổng công ty, Fanpage doanh nghiệp và các hội nhóm việc làm địa phương.

Các hoạt động tuyển dụng được thực hiện trực tiếp bởi Phòng Tổ chức – Hành chính nên không phát sinh nhiều chi phí. Việc đăng tải thông tin tuyển dụng trên Fanpage công ty và các trang việc làm địa phương được thực hiện miễn phí, trong khi công tác phỏng vấn và kiểm tra tay nghề được tổ chức ngay tại doanh nghiệp bằng nguồn nhân lực hiện có. Do đó, công ty chưa thực hiện việc lập dự toán hay phân bổ ngân sách cụ thể cho hoạt động tuyển dụng lao động trực tiếp.

Thực tế cho thấy việc không phát sinh hoặc phát sinh rất ít chi phí tuyển dụng giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí quản lý và phù hợp với quy mô hoạt động hiện nay. Tuy nhiên, việc chưa xây dựng ngân sách tuyển dụng riêng cũng khiến công ty gặp khó khăn trong việc theo dõi, đánh giá hiệu quả của hoạt động tuyển dụng cũng như chưa có cơ sở để xác định chi phí tuyển dụng bình quân cho mỗi lao động được tuyển dụng thành công.

Nhìn chung, công tác lập kế hoạch tuyển dụng của công ty đã xác định được nhu cầu tuyển dụng, đối tượng tuyển dụng, thời gian tuyển dụng và nguồn tuyển dụng. Tuy nhiên, nội dung xác định ngân sách tuyển dụng vẫn chưa được thực hiện một cách cụ thể và bài bản. Đây là một hạn chế trong công tác tuyển dụng của doanh nghiệp, cần được quan tâm hoàn thiện trong thời gian tới nhằm nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực.

Bước 4: Tiếp nhận và kiểm tra hồ sơ ứng viên

Sau khi triển khai thông báo tuyển dụng, Phòng Tổ chức – Hành chính tiến hành tiếp nhận hồ sơ của các ứng viên đăng ký dự tuyển. Khi đến nộp hồ sơ, người lao động được hướng dẫn hoàn thiện các thủ tục cần thiết và nộp hồ sơ trực tiếp tại Phòng Tổ chức – Hành chính.

Hồ sơ xin việc đối với lao động trực tiếp tại công ty bao gồm: Căn cước công dân photo công chứng; Đơn xin việc có dán ảnh; Sơ yếu lý lịch có xác nhận của địa phương;

Giấy khám sức khỏe; Giấy xác nhận hạnh kiểm; Bằng cấp hoặc chứng chỉ nghề (nếu có); 02 ảnh 3x4 và các giấy tờ liên quan khác theo yêu cầu của công ty.

Sau khi tiếp nhận hồ sơ, Phòng Tổ chức – Hành chính tiến hành sàng lọc hồ sơ nhằm lựa chọn những ứng viên đáp ứng các yêu cầu cơ bản của từng vị trí tuyển dụng trước khi chuyển sang vòng phỏng vấn và kiểm tra tay nghề.

Công tác sàng lọc hồ sơ được thực hiện dựa trên các căn cứ sau:

Tính đầy đủ và hợp lệ của hồ sơ: Hồ sơ phải đầy đủ các giấy tờ theo quy định, có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền và còn hiệu lực.

Độ tuổi lao động: Ưu tiên ứng viên trong độ tuổi từ 18 đến 40 tuổi, đảm bảo phù hợp với yêu cầu công việc và môi trường sản xuất công nghiệp.

Tình trạng sức khỏe: Ứng viên phải có đủ sức khỏe để làm việc theo ca, đứng máy trong thời gian dài và đáp ứng yêu cầu của ngành may mặc.

Trình độ chuyên môn và tay nghề: Đối với công nhân may, công ty ưu tiên ứng viên đã biết may công nghiệp hoặc có kinh nghiệm làm việc tại các doanh nghiệp may mặc. Đối với công nhân cắt, công nhân hoàn thiện và công nhân đóng gói, ứng viên cần đáp ứng các yêu cầu cơ bản liên quan đến vị trí dự tuyển.

Kinh nghiệm làm việc: Những ứng viên đã từng làm việc trong ngành may mặc hoặc có kinh nghiệm ở vị trí tương đương được ưu tiên xem xét.

Thái độ và ý thức chấp hành: Hồ sơ phải thể hiện thông tin rõ ràng, trung thực; ứng viên có ý thức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm trong công việc

.Bảng 2.8. Tiếp Nhận và sàng lọc hồ sơ giai đoạn 2023-2025

Năm	Số hồ sơ tiếp nhận	Số hồ sơ đạt yêu cầu	Tỷ lệ đạt (%)	Số hồ sơ bị loại	Tỷ lệ loại (%)
2023	320	200	62,5	120	37,5
2024	370	220	59,5	150	40,5
2025	430	250	58,1	180	41,9

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

- Nhận xét:

Qua Bảng 2.9 cho thấy số lượng hồ sơ ứng tuyển vào Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung có xu hướng tăng qua các năm. Năm 2023 công ty tiếp nhận 320 hồ sơ, năm 2024 tăng lên 370 hồ sơ và đến năm 2025 đạt 430 hồ sơ. Điều này cho thấy

nhu cầu tìm kiếm việc làm tại công ty ngày càng lớn, đồng thời phản ánh sức hút của doanh nghiệp trên thị trường lao động địa phương.

Tuy nhiên, tỷ lệ hồ sơ đạt yêu cầu lại có xu hướng giảm nhẹ từ 62,5% năm 2023 xuống còn 58,1% năm 2025. Ngược lại, tỷ lệ hồ sơ bị loại tăng từ 37,5% lên 41,9%. Điều này cho thấy mặc dù số lượng ứng viên tham gia ứng tuyển tăng nhưng chất lượng hồ sơ chưa thực sự đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của công ty.

Các hồ sơ đạt yêu cầu chủ yếu là những ứng viên đáp ứng đầy đủ các tiêu chí về độ tuổi, sức khỏe, hồ sơ hợp lệ và phù hợp với yêu cầu của từng vị trí tuyển dụng. Đặc biệt, đối với vị trí công nhân may, những ứng viên đã có kinh nghiệm làm việc hoặc được đào tạo nghề may thường có tỷ lệ vượt qua vòng sàng lọc cao hơn so với các ứng viên chưa có kinh nghiệm.

Ngược lại, các hồ sơ bị loại chủ yếu do thiếu giấy tờ theo quy định, thông tin kê khai chưa đầy đủ hoặc không chính xác, không đáp ứng yêu cầu về sức khỏe hoặc không phù hợp với độ tuổi tuyển dụng. Ngoài ra, một số ứng viên chưa có kỹ năng nghề cơ bản hoặc chưa từng làm việc trong môi trường sản xuất công nghiệp nên chưa đáp ứng được yêu cầu của công ty.

Tỷ lệ hồ sơ bị loại tương đối cao cho thấy công ty thực hiện công tác sàng lọc hồ sơ khá chặt chẽ nhằm đảm bảo chất lượng nguồn ứng viên trước khi bước vào vòng tuyển chọn. Điều này góp phần giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian, chi phí tuyển dụng và nâng cao chất lượng đầu vào của nguồn nhân lực.

Nhìn chung, công tác tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung được thực hiện tương đối bài bản, dựa trên các tiêu chí cụ thể và phù hợp với đặc thù tuyển dụng lao động trực tiếp trong ngành may mặc. Tuy nhiên, chất lượng hồ sơ ứng tuyển vẫn chưa đồng đều, dẫn đến tỷ lệ hồ sơ bị loại còn khá cao. Đây là vấn đề mà công ty cần quan tâm khắc phục thông qua việc nâng cao hiệu quả công tác chiêu mộ và mở rộng nguồn ứng viên phù hợp trong thời gian tới.

Bước 5: Tổ chức tuyển chọn (phỏng vấn và kiểm tra tay nghề)

Sau khi hoàn thành bước tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ, Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung tiến hành tuyển chọn ứng viên thông qua phỏng vấn và kiểm tra tay nghề. Đây là bước quan trọng nhằm đánh giá mức độ phù hợp của ứng viên đối với vị trí tuyển dụng, đồng thời lựa chọn những lao động có khả năng đáp ứng yêu cầu công việc thực tế tại doanh nghiệp.

Phòng Tổ chức – Hành chính chịu trách nhiệm lập danh sách ứng viên đủ điều kiện tham gia tuyển chọn, bố trí lịch phỏng vấn và thông báo đến từng ứng viên. Quá trình tuyển chọn được thực hiện với sự phối hợp giữa cán bộ nhân sự và đại diện các bộ phận sản xuất có nhu cầu tuyển dụng.

a. Phỏng vấn

Hình thức phỏng vấn được áp dụng chủ yếu là phỏng vấn trực tiếp. Nội dung phỏng vấn tập trung vào việc xác minh thông tin trong hồ sơ và đánh giá các yếu tố cơ bản của ứng viên như: Kinh nghiệm làm việc trong ngành may mặc (nếu có). Hiểu biết về vị trí ứng tuyển. Khả năng làm việc theo ca và làm việc trong môi trường sản xuất. Tinh thần trách nhiệm và ý thức kỷ luật. Mong muốn gắn bó lâu dài với công ty.

Đối với lao động trực tiếp, quá trình phỏng vấn thường diễn ra ngắn gọn, chủ yếu nhằm đánh giá thái độ, tác phong và mức độ phù hợp của ứng viên trước khi chuyển sang bước kiểm tra tay nghề.

b. Kiểm tra tay nghề

Bên cạnh phỏng vấn, công ty đặc biệt chú trọng đến việc kiểm tra tay nghề nhằm đánh giá năng lực thực tế của ứng viên. Hoạt động kiểm tra được thực hiện trực tiếp tại khu vực sản xuất dưới sự hướng dẫn và đánh giá của tổ trưởng hoặc quản lý phân xưởng.

Tiêu chí đánh giá tay nghề được xây dựng phù hợp với từng vị trí tuyển dụng như sau:

Công nhân may: Khả năng thực hiện đường may đúng kỹ thuật, thao tác may cơ bản và sử dụng máy may công nghiệp.

Công nhân cắt: Khả năng nhận biết sơ đồ cắt, thực hiện thao tác cắt chính xác và tuân thủ quy trình kỹ thuật.

Công nhân hoàn thiện: Khả năng kiểm tra lỗi sản phẩm, thực hiện các công đoạn hoàn thiện và đảm bảo chất lượng sản phẩm.

Công nhân đóng gói: Khả năng phân loại, kiểm đếm và đóng gói sản phẩm đúng quy cách theo yêu cầu của khách hàng.

Kết quả kiểm tra tay nghề được phân loại thành hai mức: Đạt yêu cầu và Không đạt yêu cầu. Những ứng viên đạt yêu cầu sẽ được xem xét tuyển dụng hoặc bố trí thử việc theo quy định của công ty.

Bảng 2.9. kết quả đánh giá ứng viên qua các năm

Năm	Hồ sơ đạt (người)	Đạt tay nghề	Tỷ lệ (%)	Không đạt tay nghề	Tỷ lệ (%)
2023	200	140	70,0	60	30,0
2024	220	150	68,2	70	31,8
2025	250	165	66,0	85	34,0

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

- Nhận xét:

Qua Bảng 2.10 cho thấy số lượng ứng viên vượt qua vòng sàng lọc hồ sơ có xu hướng tăng qua các năm, từ 200 người năm 2023 lên 250 người năm 2025. Điều này phản ánh nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp của công ty ngày càng lớn cũng như số lượng ứng viên tham gia ứng tuyển ngày càng tăng.

Tuy nhiên, tỷ lệ ứng viên đạt yêu cầu sau kiểm tra tay nghề lại có xu hướng giảm nhẹ. Năm 2023 có 140 ứng viên đạt tay nghề, chiếm 70,0% tổng số hồ sơ đạt yêu cầu; năm 2024 là 150 người, chiếm 68,2%; đến năm 2025 tăng lên 165 người nhưng tỷ lệ chỉ còn 66,0%. Ngược lại, tỷ lệ ứng viên không đạt tay nghề tăng từ 30,0% năm 2023 lên 34,0% năm 2025.

Kết quả trên cho thấy mặc dù nguồn ứng viên khá dồi dào nhưng chất lượng tay nghề thực tế chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu sản xuất của doanh nghiệp. Nhiều ứng viên có hồ sơ phù hợp nhưng chưa thành thạo các kỹ năng nghề cơ bản hoặc chưa có kinh nghiệm làm việc trong môi trường sản xuất công nghiệp. Điều này đặc biệt thể hiện ở vị trí công nhân may và công nhân cắt, là những công việc đòi hỏi sự chính xác và khả năng thực hiện thao tác đúng kỹ thuật.

Tỷ lệ không đạt tay nghề còn tương đối cao cho thấy công ty đang duy trì các tiêu chuẩn đánh giá tương đối chặt chẽ nhằm đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực đầu vào. Việc tổ chức kiểm tra tay nghề thực tế giúp doanh nghiệp đánh giá chính xác năng lực của ứng viên, hạn chế tình trạng tuyển dụng lao động không đáp ứng yêu cầu công việc, từ đó góp phần nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm.

Nhìn chung, công tác tuyển chọn tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung được thực hiện tương đối nghiêm túc và phù hợp với đặc thù sản xuất của doanh nghiệp. Tuy nhiên, tỷ lệ ứng viên không đạt tay nghề vẫn ở mức khá cao, cho thấy công ty cần tiếp tục mở rộng nguồn tuyển dụng, tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo

nghề và có các chương trình đào tạo bổ sung nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động trong thời gian tới..

Bước 6: Thông báo kết quả và tiếp nhận nhân sự

Sau khi hoàn thành quá trình phỏng vấn, căn cứ vào kết quả đánh giá và sự phê duyệt của Giám đốc, Phòng TCHC sẽ thông báo kết quả cho ứng viên. Những ứng viên đạt yêu cầu sẽ được hẹn ngày đến nhận việc tại công ty .

Bước 7: Hướng dẫn hội nhập

Đối với ứng viên trúng tuyển, công ty sẽ tổ chức hướng dẫn hội nhập bao gồm: Giới thiệu sơ lược về công ty, phổ biến nội quy lao động, hướng dẫn về an toàn lao động, sức khỏe nghề nghiệp, thực hiện 5S và phòng chống cháy nổ, thông tin về chế độ, chính sách, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động .

Bước 8: Thử việc và ký hợp đồng lao động

Người lao động sẽ trải qua giai đoạn thử việc với thời gian cụ thể, 01 tháng đối với công việc đơn giản, 02 tháng đối với công việc yêu cầu tay nghề kỹ thuật cao

Sau thời gian thử việc, nếu đạt yêu cầu, công ty sẽ tiến hành ký hợp đồng lao động chính thức. Người lao động được hưởng đầy đủ các chế độ bảo hiểm theo quy định của pháp luật (BHXH, BHYT, BHTN), đồng thời tiền lương được chi trả phù hợp với tính chất và khối lượng công việc theo quy chế của công ty.

Bước 9: Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng

Sau khi người lao động hoàn thành thời gian thử việc, công ty tiến hành đánh giá hiệu quả tuyển dụng nhằm xem xét mức độ phù hợp của ứng viên đối với công việc và đánh giá tính hiệu quả của toàn bộ quy trình tuyển dụng. Việc đánh giá này được thực hiện thông qua sự phối hợp giữa Phòng Tổ chức – Hành chính với các trưởng bộ phận, quản lý chuyên và quản lý phân xưởng trực tiếp sử dụng lao động.

Nội dung đánh giá tập trung vào một số tiêu chí chủ yếu như: khả năng đáp ứng yêu cầu công việc, tay nghề thực tế, năng suất lao động, ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, khả năng thích nghi với môi trường làm việc và mức độ gắn bó của người lao động sau thời gian thử việc.

Đối với lao động trực tiếp sản xuất, việc đánh giá chủ yếu dựa trên tốc độ làm việc, khả năng thao tác máy, chất lượng sản phẩm và khả năng phối hợp trong dây chuyền sản xuất. Đối với các vị trí kỹ thuật hoặc nhân viên quy trình, công ty chú trọng

đánh giá kiến thức chuyên môn, khả năng xử lý tình huống và hiệu quả thực hiện công việc thực tế.

Bảng 2.10. Kết quả đánh giá hiệu quả lao động trực tiếp tuyển dụng giai đoạn 2023–2025

Năm	Số lao động thử việc	Đạt yêu cầu	Tỷ lệ (%)	Không đạt	Tỷ lệ (%)
2023	140	118	84,3	22	15,7
2024	150	123	82,0	27	18,0
2025	165	132	80,0	33	20,0

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Qua bảng số liệu có thể thấy, đa số người lao động sau thời gian thử việc đều đáp ứng được yêu cầu công việc và được công ty giữ lại làm việc chính thức. Tỷ lệ đạt yêu cầu luôn duy trì ở mức khá cao, trên 85%, cho thấy quy trình tuyển dụng của công ty nhìn chung đã lựa chọn được nguồn lao động tương đối phù hợp với đặc điểm sản xuất của ngành may mặc.

Tuy nhiên, nếu quan sát kỹ có thể nhận thấy tỷ lệ lao động không đạt yêu cầu sau thử việc đang có xu hướng tăng nhẹ qua các năm, từ 10,7% năm 2023 lên 13,3% năm 2025. Điều này cho thấy mặc dù ứng viên có thể vượt qua vòng hồ sơ và kiểm tra tay nghề ban đầu, nhưng khi trực tiếp làm việc trong môi trường sản xuất thực tế thì không phải ai cũng có thể thích nghi và đáp ứng được yêu cầu công việc lâu dài.

Thực tế tại doanh nghiệp cho thấy, ngành may mặc là lĩnh vực có cường độ làm việc tương đối cao, yêu cầu người lao động phải có tính kiên trì, thao tác nhanh và khả năng làm việc liên tục theo dây chuyền. Một số lao động, đặc biệt là lao động mới hoặc lao động trẻ, thường chưa quen với áp lực công việc nên dễ nghỉ việc trong thời gian thử việc hoặc không đạt yêu cầu về năng suất và ý thức kỷ luật.

Ngoài ra, trong các giai đoạn công ty nhận nhiều đơn hàng, nhu cầu tuyển dụng tăng nhanh khiến doanh nghiệp phải tuyển số lượng lớn lao động trong thời gian ngắn. Điều này phần nào làm cho quá trình đánh giá đầu vào chưa thực sự toàn diện, dẫn đến vẫn còn một bộ phận lao động chưa phù hợp sau khi vào làm việc thực tế.

Mặc dù vậy, việc công ty duy trì bước đánh giá sau thử việc là rất cần thiết và mang lại hiệu quả tích cực. Thông qua quá trình này, doanh nghiệp có thể sàng lọc thêm một lần nữa để lựa chọn những lao động có tay nghề, thái độ và khả năng gắn bó phù hợp với môi trường làm việc của công ty. Đây cũng là cơ sở giúp doanh nghiệp từng

bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hạn chế tình trạng tuyển dụng không hiệu quả trong thời gian tới.

2.5. Đánh giá chung công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại công ty

2.5.1. Ưu điểm

Trên cơ sở phân tích đặc điểm lao động trực tiếp và quy trình tuyển dụng, có thể nhận thấy công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung đã được tổ chức tương đối bài bản và có định hướng rõ ràng. Việc ban hành quy trình tuyển dụng cụ thể giúp các hoạt động tuyển dụng được triển khai theo một trình tự thống nhất, có sự phối hợp giữa các bộ phận và đảm bảo tính minh bạch trong quá trình lựa chọn ứng viên. Đây là nền tảng quan trọng giúp doanh nghiệp duy trì được nguồn lao động ổn định phục vụ hoạt động sản xuất.

Bên cạnh đó, công ty đã thể hiện sự chủ động trong việc xác định nhu cầu tuyển dụng thông qua cơ chế đề xuất từ các bộ phận sản xuất. Điều này giúp hoạt động tuyển dụng gắn liền với nhu cầu thực tế, góp phần hạn chế tình trạng tuyển dụng không phù hợp hoặc mang tính hình thức. Việc triển khai tuyển dụng theo nhu cầu thực tế cũng giúp doanh nghiệp kịp thời bổ sung lao động trong những giai đoạn cao điểm, đảm bảo tiến độ sản xuất.

Ngoài ra, công ty đã sử dụng tương đối linh hoạt các kênh tuyển dụng như thông báo nội bộ, giới thiệu từ người lao động đang làm việc và liên hệ với các trung tâm giới thiệu việc làm. Cách tiếp cận này phù hợp với đặc thù lao động phổ thông của ngành may mặc, giúp doanh nghiệp tiếp cận được nguồn ứng viên nhanh chóng và tiết kiệm chi phí.

Một điểm đáng ghi nhận là công ty chú trọng đến việc đánh giá năng lực thực tế của ứng viên thông qua kiểm tra tay nghề kết hợp với phỏng vấn. Điều này giúp lựa chọn được những lao động có khả năng đáp ứng công việc ngay từ đầu, hạn chế rủi ro trong quá trình sử dụng lao động. Đồng thời, công tác hướng dẫn hội nhập và bố trí thử việc cũng được thực hiện tương đối đầy đủ, tạo điều kiện để người lao động làm quen với môi trường làm việc và nâng cao khả năng gắn bó với doanh nghiệp.

2.5.2. Hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm đạt được, công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại công ty vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần được xem xét và khắc phục.

Trước hết, chất lượng nguồn lao động tuyển dụng chưa thực sự đồng đều, chủ yếu xuất phát từ đặc thù nguồn tuyển là lao động phổ thông, chưa qua đào tạo chuyên

sâu. Sự chênh lệch về tay nghề và ý thức kỷ luật lao động đã ảnh hưởng không nhỏ đến năng suất và chất lượng sản phẩm, đồng thời làm gia tăng chi phí đào tạo và thời gian thích nghi sau tuyển dụng.

Mặt khác, tình trạng biến động lao động vẫn diễn ra tương đối phổ biến. Người lao động có xu hướng chuyển việc khi có cơ hội tốt hơn về thu nhập hoặc điều kiện làm việc, trong khi công việc tại doanh nghiệp còn mang tính chất áp lực và cường độ cao. Điều này gây ra không ít khó khăn trong việc duy trì sự ổn định của lực lượng lao động và làm tăng áp lực cho công tác tuyển dụng bổ sung.

Bên cạnh đó, phương thức tuyển dụng của công ty vẫn còn mang tính truyền thống, chưa khai thác hiệu quả các kênh tuyển dụng hiện đại như các nền tảng trực tuyến hoặc mạng xã hội. Điều này phần nào hạn chế khả năng tiếp cận nguồn lao động trẻ, đồng thời làm giảm sức cạnh tranh của doanh nghiệp trong việc thu hút nhân lực so với các đơn vị cùng ngành.

Ngoài ra, công tác dự báo nhu cầu tuyển dụng chưa thực sự chủ động và mang tính dài hạn. Việc tuyển dụng chủ yếu dựa trên nhu cầu phát sinh trong từng thời điểm, dẫn đến tình trạng bị động khi nhu cầu lao động tăng cao đột ngột. Điều này có thể ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất và hiệu quả hoạt động chung của doanh nghiệp.

Nhận xét chung: Từ những phân tích trên có thể thấy rằng, công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung đã có những nền tảng nhất định về quy trình và tổ chức thực hiện. Tuy nhiên, để nâng cao hiệu quả trong thời gian tới, doanh nghiệp cần có những giải pháp phù hợp nhằm khắc phục các hạn chế còn tồn tại, đặc biệt là nâng cao chất lượng nguồn tuyển, đa dạng hóa kênh tuyển dụng và tăng cường khả năng giữ chân người lao động.

Những vấn đề này sẽ là cơ sở quan trọng để đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại công ty trong chương tiếp theo.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN MAY MẶC MIỀN TRUNG

3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển công ty trong giai đoạn 2026-2030

Trong giai đoạn 2026 – 2030, Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung định hướng phát triển theo hướng bền vững, hiện đại và chuyên nghiệp nhằm nâng cao vị thế cạnh tranh trên thị trường may mặc trong nước và quốc tế. Với mục tiêu mở rộng quy mô sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của khách hàng, công ty đặc biệt chú trọng đến công tác quản trị nguồn nhân lực, trong đó tuyển dụng nguồn nhân lực được xem là một trong những nhiệm vụ quan trọng góp phần đảm bảo hoạt động sản xuất – kinh doanh ổn định và lâu dài.

❖ Mở rộng quy mô sản xuất và nâng cao năng lực cạnh tranh

Trong thời gian tới, công ty tiếp tục đầu tư mở rộng nhà xưởng, dây chuyền sản xuất và hệ thống máy móc hiện đại nhằm nâng cao năng suất lao động và đáp ứng nhu cầu đơn hàng ngày càng tăng. Bên cạnh đó, công ty đẩy mạnh cải tiến quy trình sản xuất theo hướng tinh gọn, tối ưu chi phí và nâng cao hiệu quả hoạt động nhằm tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường xuất khẩu.

❖ Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đến chất lượng sản phẩm và hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp may mặc. Vì vậy, công ty định hướng xây dựng đội ngũ lao động có tay nghề vững vàng, tác phong chuyên nghiệp, tinh thần trách nhiệm cao và khả năng thích ứng tốt với yêu cầu công việc. Công ty chú trọng tuyển dụng lao động có chất lượng, phù hợp với từng vị trí công việc và đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

❖ Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số

Công ty định hướng từng bước ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý sản xuất và quản trị nhân sự nhằm nâng cao hiệu quả điều hành và kiểm soát hoạt động. Trong công tác tuyển dụng, công ty hướng tới ứng dụng phần mềm quản lý hồ sơ ứng viên, lưu trữ dữ liệu tuyển dụng và theo dõi quá trình thử việc nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp và tiết kiệm thời gian xử lý hồ sơ.

❖ Phát triển thị trường và duy trì khách hàng chiến lược

Công ty tiếp tục duy trì mối quan hệ hợp tác với các khách hàng hiện có, đồng thời tìm kiếm thêm các thị trường tiềm năng tại châu Âu, Mỹ và châu Á. Để đáp ứng yêu cầu về tiến độ giao hàng và chất lượng sản phẩm, công ty cần đảm bảo ổn định nguồn lao động trực tiếp sản xuất, đặc biệt là công nhân may có tay nghề và đội ngũ kỹ thuật chuyên.

❖ **Phát triển bền vững gắn với trách nhiệm xã hội**

Công ty cam kết xây dựng môi trường làm việc an toàn, ổn định và thân thiện đối với người lao động. Đồng thời thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách theo quy định nhằm tạo điều kiện cho người lao động yên tâm làm việc và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

3.1.2. Phương hướng phát triển công tác tuyển dụng

Để đáp ứng mục tiêu mở rộng sản xuất và phát triển bền vững trong thời gian tới, công tác tuyển dụng lao động trực tiếp cần được công ty quan tâm và hoàn thiện hơn nữa. Công ty định hướng xây dựng hoạt động tuyển dụng theo hướng chủ động, hiệu quả và phù hợp với nhu cầu phát triển thực tế của doanh nghiệp.

Trong thời gian tới, công ty sẽ tập trung tuyển dụng và phát triển đội ngũ lao động có tay nghề, có ý thức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm trong công việc. Đồng thời, doanh nghiệp sẽ tăng cường đào tạo tay nghề cho lao động mới nhằm đáp ứng yêu cầu sản xuất ngày càng cao.

Bên cạnh đó, công ty tiếp tục đẩy mạnh các chương trình đào tạo nội bộ nhằm nâng cao kỹ năng chuyên môn cho người lao động, đặc biệt là kỹ thuật may, kỹ năng kiểm soát chất lượng sản phẩm, nâng cao năng suất và sử dụng hiệu quả máy móc, thiết bị hiện đại.

Ngoài đào tạo chuyên môn, doanh nghiệp còn chú trọng xây dựng đội ngũ quản lý có năng lực thông qua các chương trình đào tạo kỹ năng quản lý sản xuất, kỹ năng lãnh đạo, lập kế hoạch và giải quyết vấn đề nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển trong tương lai.

Song song với đó, công ty tiếp tục xây dựng môi trường làm việc an toàn, thân thiện và ổn định; thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách cho người lao động nhằm thu hút và giữ chân lao động lâu dài.

Thông qua việc hoàn thiện công tác tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực, công ty kỳ vọng xây dựng được đội ngũ lao động có chất lượng, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và tăng năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

Để đáp ứng mục tiêu phát triển trong thời gian tới, công ty cần chú trọng hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trực tiếp theo hướng chuyên nghiệp, hiệu quả và phù hợp với nhu cầu sản xuất.

Cụ thể, phương hướng phát triển công tác tuyển dụng của công ty bao gồm: Đảm bảo ổn định nguồn lao động trực tiếp phục vụ sản xuất, nâng cao chất lượng tuyển dụng nhằm giảm tỷ lệ nghỉ việc và nâng cao năng suất lao động, tăng cường tuyển dụng lao động có tay nghề và lao động trẻ có khả năng đào tạo lâu dài, hoàn thiện quy trình tuyển dụng theo hướng chuyên nghiệp, nhanh chóng và hiệu quả. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ và mạng xã hội trong hoạt động tuyển dụng, xây dựng chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc hấp dẫn nhằm thu hút và giữ chân người lao động. Những định hướng trên là cơ sở quan trọng để công ty xây dựng các giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trực tiếp trong thời gian tới.

3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung

Căn cứ vào thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung trong giai đoạn 2023 – 2025, có thể thấy doanh nghiệp đã chú trọng triển khai các chương trình tuyển dụng định kỳ nhằm đáp ứng yêu cầu sản xuất - kinh doanh và tuân thủ quy định pháp luật. Tuy nhiên, công tác tuyển dụng lao động trực tiếp vẫn còn tồn tại một số hạn chế như: việc xác định nhu cầu tuyển dụng còn mang tính tập trung theo chỉ đạo của Ban Giám đốc, chưa có sự phân tích chuyên sâu theo từng vị trí công việc; đội ngũ phụ trách tuyển dụng chủ yếu kiêm nhiệm nên chưa đảm bảo tính chuyên môn, phương pháp tuyển dụng chưa đa dạng và thực tế, công tác đánh giá sau tuyển dụng còn đơn giản và chưa đo lường được hiệu quả thực tế mang lại.

Xuất phát từ những hạn chế trên, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển của doanh nghiệp trong thời gian tới, Công ty cần thực hiện một số giải pháp sau:

3.2.1. Xây dựng nguồn tuyển dụng dự phòng thông qua liên kết với các cơ sở đào tạo nghề

Cơ sở đề xuất giải pháp

Qua phân tích thực trạng công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung cho thấy nhu cầu tuyển dụng lao động trực tiếp của công ty liên tục tăng trong giai đoạn 2023–2025 nhằm đáp ứng yêu cầu mở rộng sản xuất và số lượng đơn hàng xuất khẩu ngày càng gia tăng. Tuy nhiên, nguồn ứng viên hiện nay của công ty chủ yếu đến từ giới thiệu nội bộ, lao động địa phương và các kênh tuyển dụng truyền thống. Điều này làm cho nguồn ứng viên chưa thực sự đa dạng và đôi khi không đáp ứng kịp nhu cầu tuyển dụng trong những giai đoạn cao điểm sản xuất.

Bên cạnh đó, kết quả đánh giá tay nghề cho thấy vẫn còn một bộ phận ứng viên chưa đáp ứng được yêu cầu công việc, dẫn đến tỷ lệ loại sau tuyển chọn còn khá cao. Điều này phản ánh thực tế rằng nguồn lao động có tay nghề trong ngành may mặc hiện nay còn hạn chế, trong khi sự cạnh tranh về lao động giữa các doanh nghiệp trong ngành ngày càng lớn.

Xuất phát từ thực tế trên, việc xây dựng nguồn tuyển dụng dự phòng thông qua liên kết với các cơ sở đào tạo nghề là giải pháp cần thiết nhằm giúp công ty chủ động hơn trong việc tạo nguồn lao động trực tiếp có chất lượng, giảm áp lực tuyển dụng và đảm bảo nguồn nhân lực ổn định phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh.

Mục tiêu của giải pháp

Giải pháp được đề xuất nhằm đạt được các mục tiêu sau: Chủ động tạo nguồn lao động trực tiếp ổn định cho doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng ứng viên tham gia tuyển dụng. Giảm tỷ lệ ứng viên không đạt yêu cầu tay nghề. Rút ngắn thời gian tuyển dụng và thời gian thích nghi của người lao động sau khi được tuyển dụng. Tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn.

Nội dung giải pháp

Công ty cần xây dựng mối quan hệ hợp tác lâu dài với các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề và trung tâm giáo dục nghề nghiệp có đào tạo các ngành liên quan đến may mặc và kỹ thuật may.

Một số hoạt động có thể triển khai bao gồm:

Thứ nhất, ký kết thỏa thuận hợp tác tuyển dụng với các cơ sở đào tạo nghề.

Thông qua các thỏa thuận hợp tác, công ty có thể tiếp cận danh sách học viên sắp tốt nghiệp, nắm bắt số lượng lao động tiềm năng và chủ động xây dựng kế hoạch tuyển dụng phù hợp với nhu cầu sản xuất.

Thứ hai, tổ chức các chương trình tham quan và trải nghiệm thực tế tại nhà máy.

Hàng năm, công ty có thể phối hợp với các cơ sở đào tạo nghề tổ chức cho học viên tham quan môi trường làm việc thực tế tại doanh nghiệp. Thông qua hoạt động này, học viên sẽ có cơ hội tìm hiểu về quy trình sản xuất, môi trường làm việc và các chế độ đãi ngộ của công ty trước khi quyết định ứng tuyển.

Thứ ba, tiếp nhận học viên thực tập tại doanh nghiệp.

Đây là hình thức mang lại hiệu quả cao vì công ty có thể trực tiếp đánh giá thái độ, tác phong và năng lực của học viên trong quá trình thực tập. Những học viên có kết quả thực tập tốt sẽ được ưu tiên tuyển dụng sau khi hoàn thành khóa học.

Thứ tư, phối hợp tổ chức các ngày hội việc làm.

Công ty có thể tham gia các chương trình tư vấn hướng nghiệp, ngày hội việc làm hoặc hội chợ việc làm do các trường nghề tổ chức nhằm quảng bá hình ảnh doanh nghiệp và tiếp cận trực tiếp với nguồn lao động trẻ.

Thứ năm, xây dựng chính sách ưu tiên tuyển dụng đối với học viên đã tham gia thực tập tại công ty.

Những học viên đã trải qua quá trình thực tập thường hiểu rõ môi trường làm việc và quy trình sản xuất của doanh nghiệp. Do đó, việc ưu tiên tuyển dụng nhóm đối tượng này sẽ giúp công ty giảm đáng kể thời gian đào tạo hội nhập sau tuyển dụng.

Điều kiện thực hiện

Để giải pháp đạt hiệu quả, công ty cần: Xây dựng kế hoạch hợp tác dài hạn với các cơ sở đào tạo nghề. Giao Phòng Tổ chức – Hành chính làm đầu mối thực hiện. Phân công cán bộ hướng dẫn học viên thực tập tại doanh nghiệp. Bố trí nguồn lực phù hợp để tổ chức các hoạt động kết nối với cơ sở đào tạo.

Hiệu quả dự kiến

Nếu được triển khai hiệu quả, giải pháp này sẽ mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp như: Hình thành nguồn tuyển dụng ổn định và lâu dài. Tăng tỷ lệ ứng viên đáp ứng yêu cầu công việc ngay từ đầu. Giảm áp lực tuyển dụng trong các giai đoạn cao điểm sản xuất. Hạn chế tình trạng thiếu hụt lao động trực tiếp. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đầu vào. Góp phần xây dựng hình ảnh doanh nghiệp chuyên nghiệp và có trách nhiệm trong việc tạo cơ hội việc làm cho người lao động.

Đặc biệt, việc liên kết với các cơ sở đào tạo nghề không chỉ giúp công ty giải quyết bài toán tuyển dụng trước mắt mà còn tạo nền tảng vững chắc cho chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong dài hạn, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của doanh nghiệp trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt của ngành may mặc.

3.2.2. Xây dựng chương trình đào tạo tiền tuyển dụng đối với lao động chưa có tay nghề

Cơ sở đề xuất giải pháp

Qua phân tích thực trạng công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung cho thấy số lượng ứng viên tham gia tuyển dụng ngày càng tăng, tuy nhiên tỷ lệ ứng viên đạt yêu cầu sau kiểm tra tay nghề vẫn còn ở mức chưa cao. Nhiều ứng viên có nhu cầu làm việc nhưng chưa được đào tạo nghề bài bản hoặc chưa có kinh nghiệm làm việc trong môi trường sản xuất công nghiệp. Đây là nguyên nhân dẫn đến tỷ lệ ứng viên không đạt yêu cầu tay nghề còn khá lớn, làm gia tăng thời gian và chi phí tuyển dụng của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, tại địa phương vẫn còn nhiều lao động phổ thông, đặc biệt là lao động nông thôn, lao động chuyển đổi nghề nghiệp hoặc lao động sau thời gian nghỉ việc có nhu cầu tìm kiếm việc làm ổn định. Tuy nhiên, nhóm lao động này thường gặp khó khăn trong việc đáp ứng các yêu cầu về kỹ năng nghề của doanh nghiệp.

Do đó, việc xây dựng chương trình đào tạo tiền tuyển dụng là giải pháp cần thiết nhằm giúp công ty mở rộng nguồn tuyển dụng, đồng thời chủ động đào tạo lao động theo đúng yêu cầu sản xuất thực tế của doanh nghiệp.

Mục tiêu của giải pháp

Giải pháp này được thực hiện nhằm hướng đến các mục tiêu sau: Mở rộng nguồn tuyển dụng lao động trực tiếp cho doanh nghiệp. Tạo cơ hội việc làm cho lao động phổ thông chưa có tay nghề. Giảm tỷ lệ ứng viên không đạt yêu cầu trong quá trình tuyển chọn. Chủ động tạo nguồn lao động đáp ứng yêu cầu sản xuất của công ty. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đầu vào.

Nội dung giải pháp

Công ty cần xây dựng chương trình đào tạo tiền tuyển dụng dành cho các ứng viên chưa có tay nghề hoặc chưa có kinh nghiệm làm việc trong ngành may mặc.

Chương trình đào tạo có thể được tổ chức định kỳ theo từng đợt tuyển dụng hoặc khi công ty có nhu cầu tuyển dụng số lượng lớn lao động trực tiếp.

Thứ nhất, xây dựng nội dung đào tạo phù hợp với từng nhóm vị trí tuyển dụng

Nội dung đào tạo cần bám sát yêu cầu thực tế của các vị trí lao động trực tiếp tại công ty như: Công nhân may. Công nhân cắt. Công nhân hoàn thiện. Công nhân đóng gói.

Đối với công nhân may, nội dung đào tạo tập trung vào kỹ năng sử dụng máy may công nghiệp, thao tác may cơ bản, nhận biết các lỗi thường gặp trong quá trình may và phương pháp khắc phục.

Đối với công nhân cắt, chương trình đào tạo tập trung vào kỹ năng nhận biết sơ đồ cắt, phương pháp trải vải, kỹ thuật cắt và các yêu cầu về an toàn lao động.

Đối với công nhân hoàn thiện và công nhân đóng gói, nội dung đào tạo tập trung vào quy trình kiểm tra chất lượng sản phẩm, kỹ thuật gấp sản phẩm, đóng gói và bảo quản hàng hóa.

Thứ hai, kết hợp đào tạo lý thuyết và thực hành

Trong quá trình đào tạo, công ty cần ưu tiên hình thức thực hành trực tiếp trên dây chuyền sản xuất hoặc tại khu vực đào tạo riêng.

Tỷ lệ thực hành nên chiếm từ 70% đến 80% thời lượng đào tạo nhằm giúp người lao động nhanh chóng tiếp cận công việc thực tế và nâng cao kỹ năng nghề.

Thông qua hoạt động thực hành, học viên có thể làm quen với máy móc, thiết bị và quy trình sản xuất của doanh nghiệp trước khi chính thức làm việc.

Thứ ba, đào tạo về nội quy và văn hóa doanh nghiệp

Ngoài đào tạo tay nghề, công ty cần trang bị cho người lao động những kiến thức cơ bản về: Nội quy lao động. Quy định an toàn lao động. Quy trình làm việc tại doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp. Trách nhiệm và quyền lợi của người lao động.

Điều này giúp người lao động nhanh chóng hòa nhập với môi trường làm việc và hạn chế các trường hợp nghỉ việc trong thời gian đầu.

Thứ tư, tổ chức đánh giá sau đào tạo

Sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, công ty cần tổ chức kiểm tra và đánh giá kết quả học tập của học viên.

Các tiêu chí đánh giá có thể bao gồm: Mức độ tiếp thu kiến thức. Kỹ năng thực hành nghề. Ý thức kỷ luật. Tinh thần học hỏi. Khả năng làm việc nhóm.

Những học viên đạt yêu cầu sẽ được ưu tiên tuyển dụng và bố trí vào các vị trí phù hợp.

Điều kiện thực hiện

Để triển khai hiệu quả giải pháp này, công ty cần: Bố trí khu vực đào tạo thực hành phù hợp. Sử dụng đội ngũ tổ trưởng chuyên và công nhân lành nghề làm người hướng dẫn. Xây dựng giáo trình đào tạo ngắn hạn phù hợp với từng vị trí công việc. Có kế hoạch tuyển sinh và thông báo đào tạo rộng rãi đến người lao động địa phương.

Hiệu quả dự kiến

Việc triển khai chương trình đào tạo tiền tuyển dụng sẽ giúp công ty chủ động tạo nguồn lao động có tay nghề phù hợp với nhu cầu sản xuất. Đồng thời, giải pháp này còn góp phần giảm tỷ lệ ứng viên không đạt yêu cầu tay nghề, rút ngắn thời gian thích nghi công việc của người lao động và nâng cao hiệu quả tuyển dụng lao động trực tiếp.

Về lâu dài, đây sẽ là giải pháp quan trọng giúp doanh nghiệp giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tạo lợi thế cạnh tranh trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh..

3.2.3. Xây dựng chính sách giới thiệu người lao động

❖ Cơ sở đề xuất giải pháp

Qua phân tích thực trạng tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung cho thấy nhu cầu tuyển dụng công nhân may luôn ở mức cao do quy mô sản xuất ngày càng mở rộng và tỷ lệ biến động lao động còn tương đối lớn. Trong khi đó, nguồn ứng viên từ các kênh tuyển dụng truyền thống như đăng tin trên mạng xã hội, trung tâm giới thiệu việc làm hoặc tuyển dụng trực tiếp đôi khi chưa đáp ứng kịp thời nhu cầu của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, lao động trong ngành may mặc thường có xu hướng tìm việc thông qua người quen hoặc bạn bè đang làm việc tại doanh nghiệp. Đây là nguồn ứng viên có độ tin cậy cao và khả năng gắn bó với doanh nghiệp tốt hơn so với nhiều nguồn tuyển dụng khác.

❖ Nội dung giải pháp

Công ty nên xây dựng chương trình "Người lao động giới thiệu người lao động" nhằm khuyến khích cán bộ công nhân viên đang làm việc giới thiệu ứng viên phù hợp vào làm việc tại công ty.

Theo đó, người lao động hiện tại khi giới thiệu ứng viên được tuyển dụng và làm việc ổn định trong một khoảng thời gian nhất định sẽ được nhận khoản thưởng giới thiệu theo quy định của công ty.

❖ Cách thức thực hiện

Ban hành quy định cụ thể về chương trình giới thiệu ứng viên. Xác định mức thưởng phù hợp cho từng vị trí tuyển dụng. Thưởng khi người được giới thiệu hoàn thành thời gian thử việc hoặc làm việc từ 03 đến 06 tháng. Công khai chương trình thông qua bảng tin, nhóm Zalo nội bộ và các cuộc họp sản xuất.

Ví dụ:

Điều kiện	Mức thưởng
Làm Việc đủ 3 tháng	500.000 đồng/người
Làm Việc đủ 6 tháng	1.000.000 đồng/người

Bảng 3.1. mức thưởng khi làm đủ điều kiện

❖ Kết quả kỳ vọng

Việc triển khai chương trình này sẽ giúp công ty: Tăng số lượng hồ sơ ứng tuyển. Giảm chi phí quảng bá tuyển dụng. Rút ngắn thời gian tuyển dụng. Tuyển được lao động có chất lượng và ổn định hơn. Hạn chế tình trạng thiếu hụt lao động trong các giai đoạn cao điểm sản xuất.

3.2.4. Tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo nghề may

❖ Cơ sở đề xuất giải pháp

Qua phân tích thực trạng tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung cho thấy nguồn lao động tuyển mới chủ yếu được tìm kiếm thông qua các kênh tuyển dụng truyền thống như Facebook, Zalo, trung tâm giới thiệu việc làm hoặc lao động tự tìm đến doanh nghiệp. Nguồn tuyển dụng này giúp công ty đáp ứng được nhu cầu nhân lực trước mắt nhưng vẫn còn một số hạn chế như số lượng hồ sơ không ổn định, chất lượng tay nghề không đồng đều và doanh nghiệp phải mất nhiều thời gian để đào tạo lại sau tuyển dụng.

Bên cạnh đó, ngành may mặc hiện đang đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt về nguồn lao động giữa các doanh nghiệp trong khu vực ở địa phương. Nhiều doanh nghiệp sẵn sàng đưa ra mức lương và chính sách đãi ngộ hấp dẫn để thu hút lao động có tay nghề, khiến công tác tuyển dụng của công ty gặp nhiều khó khăn.

Nên việc xây dựng mối quan hệ hợp tác lâu dài với các cơ sở đào tạo nghề là giải pháp cần thiết nhằm giúp công ty chủ động tạo nguồn lao động có tay nghề, giảm áp lực tuyển dụng và nâng cao chất lượng lao động trực tiếp trong thời gian tới.

❖ Nội dung giải pháp

Công ty cần thiết lập mối quan hệ hợp tác thường xuyên với các trường trung cấp, cao đẳng nghề và trung tâm đào tạo nghề trên địa bàn, và các tỉnh lân cận nhằm tạo nguồn tuyển dụng ổn định.

Các nội dung hợp tác có thể bao gồm: Ký kết thỏa thuận hợp tác đào tạo và tuyển dụng. Tiếp nhận học sinh, sinh viên thực tập tại doanh nghiệp. Tổ chức tham quan nhà máy cho học sinh, sinh viên. Tham gia ngày hội việc làm tại các trường nghề. Tổ chức tuyển dụng trực tiếp tại trường. Hỗ trợ xây dựng chương trình đào tạo sát với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Ưu tiên tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp.

❖ Cách thức thực hiện

Bước 1: Khảo sát và lựa chọn đơn vị đào tạo phù hợp

Phòng Hành chính – Nhân sự cần tiến hành khảo sát các cơ sở đào tạo nghề may mặc trên địa bàn, và xác định lân cận để lựa chọn những đơn vị có chất lượng đào tạo tốt và số lượng học viên ổn định.

Ví dụ: Trường Cao đẳng Nghề Quảng Trị. Trường Cao đẳng nghề Quảng Bình.. Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Quảng Nam. Các trung tâm đào tạo nghề may tại Quảng Nam và Đà Nẵng. Sau khi khảo sát, công ty lựa chọn từ 2–3 đơn vị để xây dựng quan hệ hợp tác lâu dài.

Bước 2: Ký kết chương trình hợp tác đào tạo và tuyển dụng

Công ty cần ký kết biên bản ghi nhớ với các trường nghề về việc: Tiếp nhận sinh viên thực tập hằng năm. Hỗ trợ địa điểm thực hành nghề. Ưu tiên tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp. Cung cấp thông tin nhu cầu tuyển dụng định kỳ cho nhà trường. Việc ký kết hợp tác sẽ giúp nhà trường và doanh nghiệp chủ động hơn trong việc chuẩn bị nguồn nhân lực.

Bước 3: Tổ chức chương trình thực tập nghề tại doanh nghiệp

Công ty nên tiếp nhận sinh viên năm cuối đến thực tập từ 1–3 tháng tại các chuyên may.

Trong thời gian thực tập: Sinh viên được hướng dẫn thao tác trên dây chuyền thực tế. Được tiếp cận máy móc, thiết bị sản xuất. Được làm quen với môi trường làm việc công nghiệp.

Thông qua quá trình này, công ty có thể đánh giá được: Tay nghề thực tế. Tác phong làm việc. Ý thức kỷ luật. Khả năng làm việc nhóm. Đây là cơ sở quan trọng để lựa chọn ứng viên phù hợp trước khi tuyển dụng chính thức.

Bước 4: Xây dựng chương trình "Tuyển dụng trước tốt nghiệp"

Đối với những học viên có kết quả thực tập tốt, công ty có thể gửi thư mời làm việc hoặc ký cam kết tuyển dụng ngay sau khi tốt nghiệp.

Giải pháp này giúp: Rút ngắn thời gian tuyển dụng. Giảm chi phí đăng tin tuyển dụng. Chủ động nguồn nhân lực khi có đơn hàng mới. Điều kiện thực hiện

Để giải pháp đạt hiệu quả, công ty cần: Bố trí ngân sách cho hoạt động liên kết đào tạo. Cử cán bộ nhân sự phụ trách làm việc với các trường nghề. Xây dựng chính sách hỗ trợ thực tập sinh như: Hỗ trợ ăn trưa. Hỗ trợ chi phí đi lại. Hỗ trợ phụ cấp thực tập từ 1.000.000 – 2.000.000 đồng/tháng. Bố trí cán bộ kỹ thuật hướng dẫn thực tập.

❖ Kết quả kỳ vọng

Nếu thực hiện tốt giải pháp này, công ty có thể đạt được một số kết quả như: Chủ động nguồn lao động trực tiếp phục vụ sản xuất. Giảm từ 15–20% chi phí tuyển dụng hằng năm. Giảm thời gian tuyển dụng lao động mới. Nâng cao chất lượng tay nghề của lao động đầu vào. Giảm tỷ lệ nghỉ việc trong thời gian thử việc. Xây dựng được nguồn ứng viên tiềm năng ổn định cho những năm tiếp theo.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển và mức độ cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng gay gắt, nguồn nhân lực được xem là yếu tố then chốt quyết định sự tồn tại và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp trong ngành may mặc nói chung và Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung nói riêng, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua công tác tuyển dụng là yêu cầu cần thiết nhằm đáp ứng nhu cầu sản xuất, đảm bảo ổn định lao động và nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

Qua quá trình nghiên cứu và tìm hiểu thực tế tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung, khóa luận đã giúp em có cơ hội tiếp cận môi trường làm việc thực tế, củng cố những kiến thức đã được học tại trường và hiểu rõ hơn về tầm quan trọng của công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Trên cơ sở lý luận kết hợp với việc phân tích thực trạng công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại công ty, đề tài đã chỉ ra những kết quả đạt được cũng như những hạn chế còn tồn tại trong hoạt động tuyển dụng của doanh nghiệp.

Thông qua quá trình nghiên cứu, có thể thấy công ty đã có sự quan tâm đến công tác tuyển dụng nhằm đáp ứng nhu cầu lao động phục vụ sản xuất – kinh doanh. Tuy nhiên, công tác tuyển dụng lao động trực tiếp vẫn còn tồn tại một số hạn chế như việc xác định nhu cầu tuyển dụng chưa thực sự sát với tình hình thực tế, nguồn tuyển dụng chưa đa dạng, quy trình tuyển dụng còn đơn giản và công tác đánh giá hiệu quả tuyển dụng chưa được thực hiện đầy đủ. Những hạn chế này phần nào ảnh hưởng đến chất lượng nguồn lao động và hiệu quả hoạt động sản xuất của doanh nghiệp.

Từ những vấn đề đã phân tích, khóa luận đã đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung như: hoàn thiện công tác xác định nhu cầu tuyển dụng, đa dạng hóa nguồn và kênh tuyển dụng, nâng cao chất lượng đội ngũ phụ trách tuyển dụng, hoàn thiện quy trình tuyển dụng và tăng cường công tác đánh giá hiệu quả tuyển dụng sau tuyển dụng. Các giải pháp này được xây dựng dựa trên tình hình thực tế của doanh nghiệp và kỳ vọng sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đảm bảo ổn định lao động và nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất – kinh doanh của công ty trong thời gian tới.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong quá trình thực hiện, tuy nhiên do hạn chế về thời gian, kinh nghiệm thực tế và khả năng nghiên cứu nên khóa luận khó tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Em rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của quý thầy cô để bài khóa luận được hoàn thiện hơn.

Cuối cùng, em xin chân thành cảm ơn quý thầy cô Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng cùng Ban lãnh đạo và các anh chị tại Công ty Cổ phần Phát triển May mặc Miền Trung đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ và tạo điều kiện thuận lợi để em hoàn thành khóa luận tốt nghiệp này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

STT	Loại tài liệu	Cấu trúc chuẩn APA
1	Giáo trình	ThS. Nguyễn Thị Loan(Năm) Quản trị nguồn nhân lực. NXB Trường ĐH Kiến trúc Đà Nẵng.
2	Giáo trình	PGS. TS. & ThS. Nguyễn Văn Điềm (Năm 2007) Quản trị nguồn nhân lực. NXB ĐH Kinh tế Quốc dân.
3	Báo cáo doanh nghiệp	Công ty Cổ Phần Phát Triển May mặc Miền Trung(2023, 2024, 2025)Báo cáo tình hình nhân sự 2023, 2024, 2025. Nội bộ.
4	Báo cáo doanh nghiệp	Công ty Cổ Phần Phát Triển May mặc Miền Trung(2023, 2024, 2025)Báo cáo tình hình tài chính 2023, 2024, 2025. Nội bộ.
5	Báo cáo doanh nghiệp	Công ty Cổ Phần Phát Triển May mặc Miền Trung(2023, 2024, 2025)Báo cáo thông tin các lớp đào tạo 2023, 2024, 2025. Nội bộ.
6	Website	ATAD. (2019). Quảng Trị sẽ có Nhà máy may xuất khẩu với công suất 1,5 triệu sản phẩm/năm. https://vietnamconstruction.vn/vi/quang-tri-se-co-nha-may-may-xuat-khau-voi-cong-suat-15-trieu-san-phamnam/?utm_source.com

Đà Nẵng, ngày 01 tháng 06 năm 2026

MẪU ĐƠN KHAI BÁO SỬ DỤNG AI

Khai báo của Sinh viên về việc Sử dụng Trí tuệ Nhân tạo Tạo sinh có Trách nhiệm

Tôi, Nguyễn Trần Quân, cam đoan rằng tôi đã sử dụng có trách nhiệm các công cụ Trí tuệ Nhân tạo Tạo sinh (GenAI) trong quá trình chuẩn bị Khóa luận này. Bằng việc ký vào đơn này, tôi xác nhận các nội dung sau:

1. Khai báo sử dụng AI

Vui lòng cho biết bạn có sử dụng bất kỳ công cụ AI tạo sinh nào (ví dụ: ChatGPT, Gemini, v.v.) trong việc tạo ra bài làm này hay không:

- ☐ **Có**, tôi có sử dụng các công cụ AI trong bài đánh giá này.
- ☐ **Không**, tôi không sử dụng bất kỳ công cụ AI nào.

2. Chi tiết về việc sử dụng AI (Nếu bạn chọn "Có" ở trên)

• Các công cụ AI đã sử dụng:

Các công cụ AI đã sử dụng như: Chat GPT, Gemini

• Mục đích sử dụng AI (ví dụ: tìm ý tưởng, soạn thảo, tóm tắt, chỉnh sửa):

Mục đích sử dụng AI để tìm thêm ý tưởng chỉnh sửa các mục khó của bài

• Các phần cụ thể có sự hỗ trợ của AI:

.các phần có sự hỗ trợ AI là: 2.3.3. Tình hình tài chính, 2.1.5. kết quả hoạt động kinh doanh của công ty, 1.2. vai trò, ý nghĩa và nguyên tắc của tuyển dụng nguồn nhân lực

- **Tôi xác nhận rằng tôi đã xem xét kỹ lưỡng và xác thực tất cả nội dung do AI tạo ra về tính chính xác, tính nguyên bản và sự phù hợp.**

o ☐ Có

3. Liêm chính, Trách nhiệm Học thuật và Tuân thủ Đạo đức và Pháp luật

- Tôi chịu trách nhiệm hoàn toàn về nội dung của bài nộp này và xác nhận rằng AI chỉ được sử dụng như một công cụ hỗ trợ, không phải là tác giả chính cho bài làm của tôi.
- Tôi xác nhận rằng AI không được sử dụng để ngụy tạo, làm giả hoặc thao túng dữ liệu.
- Tôi đã đảm bảo rằng không có dữ liệu bí mật hoặc riêng tư nào được chia sẻ với các công cụ AI mà không có sự cho phép thích hợp.
- Tôi đã tuân thủ tất cả các yêu cầu pháp lý liên quan đến bảo vệ dữ liệu và sở hữu trí tuệ, đồng thời đã trích dẫn nguồn một cách thích hợp.
- Bài đánh giá này phản ánh nỗ lực trí tuệ cá nhân của tôi, và trách nhiệm đối với bài làm này hoàn toàn thuộc về cá nhân tôi.

Cam kết

- Tôi hiểu rằng bất kỳ sự thiếu tuân thủ nào đối với việc sử dụng AI có trách nhiệm, bao gồm việc không khai báo sử dụng AI hoặc trình bày sai sự thật, có thể dẫn đến việc Khóa luận tốt nghiệp của tôi bị từ chối mà không cần xem xét thêm.
- Bằng việc ký vào đơn này, tôi khẳng định rằng bài nộp này phản ánh trung thực bài làm của tôi và tôi đã tuân thủ các nguyên tắc sử dụng AI có trách nhiệm.

Chữ ký: _____ Ngày: 01/06/2026