

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



# **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

## **ĐỀ TÀI**

**ĐỀ TÀI: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC  
TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI  
& SẢN XUẤT ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM ÁP DỤNG CHO  
PHÒNG KINH DOANH**

**Sinh viên thực hiện: Lê Thị Mỹ Ngọc**

**Mã số sinh viên: 2154030298**

**Khóa học: 2021 - 2025**

*Đà Nẵng/ tháng 05 năm 2025*

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



**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

**ĐỀ TÀI**

**ĐỀ TÀI: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC  
TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI &  
SẢN XUẤT ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM ÁP DỤNG CHO  
PHÒNG KINH DOANH**

**Giảng viên hướng dẫn: Th.S Lê Thị Quỳnh Anh**

**Sinh viên thực hiện: Lê Thị Mỹ Ngọc**

**Mã số sinh viên: 2154030298**

**Khóa học: 2021 – 2025**

*Đà Nẵng/ tháng 05 năm 2025*

Đà Nẵng, ngày 19 tháng 5 năm 2025

**GIAO NHIỆM VỤ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

**Năm học: 2024 - 2025**

**1. Thông tin tác giả thực hiện**

- Họ và tên sinh viên: Lê Thị Mỹ Ngọc
- Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh
- Trình độ đào tạo : Đại học
- Khóa học : 2021 - 2025

**2. Tên đề tài Khóa luận tốt nghiệp**

“GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI & SẢN XUẤT ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM ÁP DỤNG CHO PHÒNG KINH DOANH

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

Các thông tin dữ liệu liên quan đến các nguồn lực kinh doanh, môi trường kinh doanh của Công ty TNHH Thương mại & Sản Xuất Đồng Phục Việt Nam.

**4. Các bảng biểu**

- Danh mục các bảng biểu được kèm theo trong bài.

**5. Cán bộ hướng dẫn**

- ThS. Lê Thị Quỳnh Anh

**6. Ngày giao khóa luận**

- 16/2/2025

**7. Ngày hoàn thành khóa luận**

- 12/05/2025

Đà Nẵng, ngày 19 tháng 05 năm 2025

**Giang viên hướng dẫn**

(ký ghi rõ họ tên)

**Sinh viên thực hiện**

(ký ghi rõ họ tên)

# LỜI MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh nền kinh tế hiện đại phát triển mạnh mẽ và xu hướng hội nhập ngày càng sâu rộng, các doanh nghiệp phải đối mặt với một môi trường cạnh tranh gay gắt và không ngừng thay đổi. Trong khi các lợi thế cạnh tranh truyền thống như vốn, cơ sở hạ tầng và công nghệ dần trở nên dễ dàng bị sao chép, thì nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn là yếu tố quyết định để doanh nghiệp duy trì và phát triển bền vững. Vì vậy, công tác quản trị nhân lực, đặc biệt là công tác tuyển dụng nhân lực, đã trở thành yếu tố vô cùng quan trọng và cần thiết đối với sự thành công của mọi tổ chức, doanh nghiệp.

Theo báo cáo từ nhiều tổ chức nghiên cứu, việc tuyển dụng nhân sự chất lượng, phù hợp với yêu cầu công việc là một trong những thách thức lớn đối với các doanh nghiệp hiện nay. Nhiều doanh nghiệp phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực, trong khi ứng viên không đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm và kỹ năng. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Do đó, trong bối cảnh phát triển và cạnh tranh mạnh mẽ trong ngành dịch vụ, Công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam, một doanh nghiệp chuyên cung cấp các sản phẩm đồng phục chất lượng cho các tổ chức, doanh nghiệp trong nhiều ngành nghề, đang trong giai đoạn phát triển và mở rộng thị trường. Để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách hàng và mở rộng quy mô hoạt động, thì cần phải có một đội ngũ nhân sự năng động và có kỹ năng chuyên môn cao. Chính vì vậy, công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty là yếu tố quan trọng trong chiến lược phát triển dài hạn. Trong quá trình thực tập tại công ty, tôi đã có cơ hội tham gia trực tiếp vào công tác tuyển dụng nhân lực, từ việc tìm kiếm ứng viên đến tham gia vào các quy trình phỏng vấn, đánh giá năng lực và lựa chọn ứng viên phù hợp.

Dựa trên những trải nghiệm thực tế, tôi nhận thấy công tác tuyển dụng của công ty đã có những bước tiến rõ rệt nhưng vẫn còn một số điểm cần cải thiện. Chính vì vậy, tôi quyết định chọn đề tài ***"Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam áp dụng cho phòng Kinh Doanh"*** làm nội dung báo cáo thực tập ngành QTKD. Thông qua việc nghiên

cứu và phân tích tình hình thực tế tại công ty, tôi hy vọng có thể đưa ra những giải pháp thiết thực và khuyến nghị phù hợp nhằm tối ưu hóa quy trình tuyển dụng, giúp công ty thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao.

## **2. Mục tiêu nghiên cứu:**

- Tổng hợp các lý luận về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp
- Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam trong giai đoạn từ năm 2022 đến 2024, đánh giá các kết quả đạt được và những khó khăn, hạn chế gặp phải.
- Đề xuất các giải pháp cải thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty, đồng thời đưa ra những khuyến nghị nhằm tối ưu hóa công tác này, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hỗ trợ công ty đạt được các mục tiêu phát triển lâu dài.

## **3. Đối tượng nghiên cứu**

- Không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại Công ty TNHH TM & SX Đồng Phục Việt Nam chi nhánh Tp Đà Nẵng.
- Thời gian: Báo cáo này sẽ nghiên cứu công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH TM & SX Đồng Phục Việt Nam trong giai đoạn từ năm 2022 đến 2024

## **4. Phương pháp nghiên cứu:**

- Dựa vào khả năng của bản thân và đơn vị thực tập, trong quá trình thực hiện đề tài tôi chủ yếu sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:
- Phương pháp so sánh: Thu thập các tài liệu có liên quan đến lý thuyết tuyển dụng nhân lực cũng như tài liệu mô tả hoạt động tuyển dụng thực tế tại công ty. Từ các số liệu thu thập được để tiến hành so sánh sự tăng giảm giữa các năm nhằm đánh giá về nguồn lực của công ty.
- Phương pháp phân tích tài liệu: Sau khi thu thập được các tài liệu liên quan đến công tác tuyển dụng của công ty sẽ tiến hành phân tích, đánh giá các thông tin, từ đó tìm ra ưu điểm và nhược điểm của công ty.

- Phương pháp thống kê: Sau khi thu thập tài liệu, tiến hành phân tích, đánh giá và tổng hợp thông tin để từ đó có cái nhìn toàn diện và khách quan về công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH TM& SX Đồng phục Việt Nam.

## **5. Kết cấu đề tài**

- Báo cáo gồm có ba phần chính, bao gồm: Phần mở đầu, Phần nội dung và Phần kết luận. Trong đó cung cấp các tài liệu, số liệu và thông tin thực tế mà tác giả thu thập được trong quá trình thực tập tại công ty. Phần nội dung chính của báo cáo được chia thành ba chương như sau:

Chương 1: Cở sở lý luận về công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH TM & SX Đồng phục Việt Nam

Chương 3: Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng tại công ty TNHH TM& SX Đồng phục Việt Nam

## LỜI CẢM ƠN

Hiện nay, Nền kinh tế - xã hội ngày càng phát triển và hội nhập, đặc biệt là trong công tác quản trị nguồn nhân lực, đòi hỏi các doanh nghiệp phải không ngừng hoàn thiện công tác tuyển dụng nhằm thu hút đúng người, đúng năng lực để phục vụ mục tiêu kinh doanh bền vững. Xuất phát từ thực tiễn đó, em đã chọn đề tài khóa luận tốt nghiệp: **“Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng của Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam áp dụng cho phòng kinh doanh”**. Để hoàn thành được đề tài này, em xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành và sâu sắc đến cô Th.S Lê Thị Quỳnh Anh giảng viên Khoa Kinh tế - Trường Đại học Kiến Trúc, người đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo, hỗ trợ em trong suốt quá trình thực hiện khóa luận. Sự hướng dẫn của cô là nguồn động lực to lớn giúp em có định hướng rõ ràng, tiếp cận vấn đề khoa học và hoàn thiện nội dung một cách nghiêm túc. Em cũng xin chân thành cảm ơn Ban Giám đốc, các anh/chị nhân viên phòng kinh doanh của **“Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam”** đã tạo điều kiện thuận lợi và cung cấp thông tin thực tế giúp em hoàn thành tốt nội dung khóa luận.

Dù đã nỗ lực hết sức nhưng do giới hạn về thời gian và kinh nghiệm thực tiễn, khóa luận không tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự góp ý từ quý thầy cô để đề tài được hoàn thiện hơn. Em xin chân thành cảm ơn!

## MỤC LỤC

|                                                                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC .....</b>                                                       | <b>1</b>  |
| 1.1 Khái niệm tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp .....                                                              | 1         |
| 1.1.1 Các khái niệm về nguồn nhân lực .....                                                                             | 1         |
| 1.1.2 Khái niệm tuyển dụng nguồn nhân lực .....                                                                         | 1         |
| 1.1.3 Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực .....                                                                       | 2         |
| 1.2 Các nguồn tuyển dụng nhân sự của công ty .....                                                                      | 3         |
| 1.2.1 Nguồn ứng viên từ nội bộ công ty .....                                                                            | 3         |
| 1.2.2 Nguồn ứng viên từ bên ngoài công ty .....                                                                         | 3         |
| 1.3 Quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp .....                                                               | 4         |
| 1.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân sự .....                                                        | 10        |
| 1.4.1 Nhân tố từ bên ngoài doanh nghiệp .....                                                                           | 10        |
| 1.4.2 Nhân tố từ bên trong doanh nghiệp .....                                                                           | 11        |
| <b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI &amp; SẢN XUẤT ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM..</b> | <b>13</b> |
| 2.1 Tổng quan về công ty TNHH Thương Mại & Sản Xuất Đồng phục Việt Nam .....                                            | 13        |
| 2.1.1 Giới thiệu và quá trình phát triển công ty .....                                                                  | 13        |
| 2.1.2 Lĩnh vực/ sản phẩm kinh doanh .....                                                                               | 14        |
| 2.1.3 Tầm nhìn, Sứ mệnh và giá trị cốt lõi .....                                                                        | 15        |
| 2.1.4 Cơ cấu tổ chức công ty .....                                                                                      | 16        |
| 2.2 Các yếu tố môi trường vi mô, vĩ mô tác động đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp .....                         | 18        |
| 2.2.1 Các yếu tố môi trường vi mô .....                                                                                 | 18        |
| 2.2.2 Các yếu tố vĩ mô .....                                                                                            | 22        |
| 2.3 Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động công ty .....                                                | 25        |
| 2.3.1 Cơ sở vật chất .....                                                                                              | 26        |
| 2.3.2 Tình hình nguồn nhân lực .....                                                                                    | 27        |
| 2.3.3 Tình hình hoạt động kinh doanh của công ty .....                                                                  | 29        |
| 2.4 Thực trạng công tác tuyển dụng tại công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam .....                                      | 33        |
| 2.4.1 Tình hình tuyển dụng nhân sự qua các năm .....                                                                    | 34        |
| 2.4.2 Chính sách tuyển dụng của công ty .....                                                                           | 36        |
| 2.4.3 Quy trình tuyển dụng của công ty .....                                                                            | 37        |

|                                                                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.5 Đánh giá công tác tuyển dụng tại công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam                                         | 54        |
| 2.5.1 Thành công.....                                                                                              | 54        |
| 2.5.2 Hạn chế và nguyên nhân .....                                                                                 | 55        |
| <b>CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM.....</b> | <b>56</b> |
| 3.1 Các mục tiêu công ty .....                                                                                     | 56        |
| 3.1.1 Mục tiêu ngắn hạn.....                                                                                       | 56        |
| 3.1.2 Mục tiêu dài hạn.....                                                                                        | 56        |
| 3.2 Một số đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự .....                                        | 57        |
| 3.2.1 Xác định và lập kế hoạch về nhu cầu tuyển dụng nhân sự .....                                                 | 57        |
| 3.2.2 Xác định rõ nhu cầu tuyển dụng và xây dựng kế hoạch phù hợp .....                                            | 57        |
| 3.2.3 Hoàn thiện công tác sàng lọc hồ sơ đến quá trình phỏng vấn.....                                              | 59        |
| 3.2.4 Xây dựng bộ tiêu chí .....                                                                                   | 60        |
| <b>KẾT LUẬN .....</b>                                                                                              | <b>66</b> |
| <b>TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>                                                                                     | <b>67</b> |

## DANH MỤC HÌNH ẢNH

| <b>SỐ<br/>HIỆU<br/>HÌNH</b> | <b>TÊN HÌNH ẢNH</b>                                                                | <b>TRANG</b> |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Hình 2.1                    | Một số hình ảnh của sản phẩm công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam                 | 15           |
| Hình 2.2                    | Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam                     | 16           |
| Hình 2.3                    | Biểu đồ cơ cấu nhân sự tại công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam                   | 34           |
| Hình 2.4                    | Phiếu đề xuất & phiếu yêu cầu tuyển dụng của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam | 38           |
| Hình 2.5                    | Bảng thông báo tuyển dụng của công ty TNHH TM &SX Đồng phục Việt Nam               | 41           |
| Hình 2.6                    | Thông báo tuyển dụng trên trang website của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam  | 44           |
| Hình 2.7                    | Thông tin tuyển dụng trên website vieclamdanang.vn                                 | 45           |
| Hình 2.8                    | Kênh tuyển dụng qua mạng xã hội Facebook của công ty                               | 45           |
| Hình 2.9                    | Số lượng tiếp cận bài viết của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam               | 46           |
| Hình 2.10                   | Danh sách ứng viên tham gia phỏng vấn của công ty                                  | 48           |
| Hình 2.11                   | Thông báo kết quả phỏng vấn cho ứng viên qua gmail                                 | 52           |
| Hình 3.1                    | Phiếu đề xuất tuyển nhân sự cho công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam              | 58           |

## DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

| <b>SỐ<br/>HIỆU<br/>BẢNG</b> | <b>TÊN BẢNG</b>                                                                          | <b>TRANG</b> |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Bảng 1.1                    | Quy trình tuyển dụng nhân sự                                                             | 5            |
| Bảng 2.1                    | Các đối thủ cạnh tranh của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam                         | 20           |
| Bảng 2.2                    | Nhà cung cấp của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam                                   | 22           |
| Bảng 2.3                    | Thống kê máy móc thiết bị của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam                      | 26           |
| Bảng 2.4                    | Nguồn nhân lực của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt nam giai đoạn 2022-2024             | 27           |
| Bảng 2.5                    | Bảng Cân đối kế toán giai đoạn năm 2022-2024 của Công Ty TNHH TM & SX Đồng Phục Việt Nam | 29           |
| Bảng 2.6                    | Bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công Ty TNHH TM& SX Đồng Phục Việt Nam     | 32           |
| Bảng 2.7                    | Cơ cấu nhân sự tại công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam                                 | 34           |
| Bảng 2.8                    | Loại hình tuyển dụng nhân sự công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam                       | 35           |
| Bảng 2.9                    | Vị trí tuyển dụng tại công ty TNHH MTV Đồng Phục Việt Nam                                | 36           |
| Bảng 2.10                   | Quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam                   | 37           |
| Bảng 2.11                   | Tiêu chí tuyển dụng đối với bộ phận nhân viên kinh doanh và CTV của công ty              | 40           |
| Bảng 2.12                   | Kênh tuyển dụng nhân sự công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam                            | 42           |
| Bảng 2.13                   | Số liệu tuyển dụng từ nguồn nội bộ của công ty                                           | 43           |

|           |                                                                    |    |
|-----------|--------------------------------------------------------------------|----|
| Bảng 2.14 | Bảng số liệu ứng viên ứng tuyển từ các kênh tuyển dụng (2022-2024) | 46 |
| Bảng 2.15 | Chi phí tuyển dụng của công ty TNHH TM& SX Đồng phục Việt Nam      | 51 |
| Bảng 3.1  | Tiêu chí chấm hồ sơ ứng viên- vị trí nhân viên kinh doanh & CTV    | 61 |
| Bảng 3.2  | Nội dung kiểm tra các vị trí của phòng kinh doanh                  | 62 |
| Bảng 3.3  | Tiêu chí chấm cho phần thi trắc nghiệm                             | 64 |

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

|                 |                                                            |
|-----------------|------------------------------------------------------------|
| TNHH            | Trách nhiệm hữu hạn                                        |
| TM&SX           | Thương mại&Sản xuất                                        |
| QTKD            | Quản trị kinh doanh                                        |
| TP              | Thành phố                                                  |
| Th.s            | Thạc sĩ                                                    |
| MTV             | Một thành viên                                             |
| CTV             | Cộng tác viên                                              |
| VNU P&T Co.,Ltd | Viet Nam Uniform Production and<br>Trading Company Limited |
| VPDD            | Văn phòng đại diện                                         |

## **CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC**

### **1.1 Khái niệm tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp**

#### **1.1.1 Các khái niệm về nguồn nhân lực**

##### **❖ Nhân lực**

- Nhân lực là nguồn lực xuất phát từ trong chính bản thân của từng cá nhân con người. Nhân lực bao gồm thể lực và trí lực. Nguồn lực này ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của con người. Khi nguồn lực này đủ lớn, nó sẽ đáp ứng các điều kiện để con người có thể tham gia vào lao động, sản xuất. Chính vì điều đó, nhân lực tạo ra sự khác biệt so với các nguồn lực khác trong doanh nghiệp (nguồn vốn, công nghệ kỹ thuật, máy móc...)

##### **❖ Nguồn nhân lực**

- Theo Liên Hợp quốc, “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”. Như vậy, ở đây nguồn lực con người được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác: vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên
- Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế – xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động

#### **1.1.2 Khái niệm tuyển dụng nguồn nhân lực**

- Tuyển dụng nguồn nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu sử dụng và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp.
- Tuyển dụng nguồn nhân lực là một quá trình bao gồm hai hoạt động cơ bản là tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân lực, còn được gọi là tuyển mộ và tuyển chọn nhân lực. Để thực hiện các hoạt động này cần thiết phải xác định mục tiêu tuyển

dụng, các biện pháp thực hiện mục tiêu (xây dựng kế hoạch tuyển dụng) và đánh giá kết quả tuyển dụng nhân lực.

### **1.1.3 Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực**

#### *1.1.3.1 Đối với doanh nghiệp*

- Thứ nhất, tuyển dụng nhân lực đóng vai trò quan trọng đối với việc tạo yếu tố đầu vào cho doanh nghiệp, giúp bổ sung lực lượng lao động cần thiết.
- Thứ hai, tuyển dụng nhân lực giúp nâng cao năng lực cạnh tranh cốt lõi và bền vững của doanh nghiệp. Thực tế con người luôn được coi là yếu tố đóng vai trò quyết định đối với sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp.
- Thứ ba, tuyển dụng nhân lực giúp doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực khác của doanh nghiệp, đồng thời tạo điều kiện để nâng cao chất lượng sản phẩm dịch vụ của doanh nghiệp.
- Thứ tư, tuyển dụng nhân lực với trường hợp tuyển ứng viên đến từ nguồn bên trong sẽ giúp tạo bầu không khí thi đua, cạnh tranh lành mạnh giữa những người lao động trong doanh nghiệp.
- Thứ năm, tuyển dụng nhân lực giúp cải thiện bầu không khí làm việc, môi trường làm việc thúc đẩy phát triển văn hóa doanh nghiệp theo hướng có lợi đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

#### *1.1.3.2 Đối với lao động*

- Tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp giúp người lao động có việc làm, có cơ hội thăng tiến, nâng cao thu nhập. Ngoài ra, doanh nghiệp giúp người lao động có cơ hội đánh giá về bản thân, từ đó có nhận thức đúng về năng lực cá nhân, phát triển năng lực cá nhân. Đồng thời qua tuyển dụng, khi người lao động được doanh nghiệp đánh giá, thừa nhận năng lực cá nhân họ sẽ cố gắng hơn trong nâng cao năng lực để được gắn bó với doanh nghiệp.

#### *1.1.3.3 Đối với xã hội*

- Tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp giúp nâng cao tỷ lệ dân cư có việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, nâng cao mức sống của một bộ phận dân cư, góp phần làm giảm các tệ nạn xã hội và sử dụng các nguồn lực xã hội một cách hữu ích nhất. Thông qua tuyển dụng nhân lực của các doanh nghiệp sẽ hình thành nên nhu cầu của xã hội, giúp định hướng cho việc quy hoạch hệ thống đào tạo, hệ thống hướng nghiệp,... của xã hội.

## **1.2 Các nguồn tuyển dụng nhân sự của công ty**

### **1.2.1 Nguồn ứng viên từ nội bộ công ty**

- **Đối tượng:** Là những nhân viên hiện đang làm việc tại các vị trí khác nhau trong tổ chức, có nhu cầu và khả năng chuyển sang những vị trí mà tổ chức đang tuyển dụng. Việc tuyển dụng nhân lực từ nguồn bên trong tổ chức có một số ưu và nhược điểm như :
- **Ưu điểm:** Tuyển dụng nội bộ tạo ra cơ hội thăng tiến cho ứng viên, đồng thời khuyến khích sự cạnh tranh giữa các nhân viên trong tổ chức, giúp họ làm việc hiệu quả hơn, sáng tạo hơn, và nhiệt tình hơn. Việc này giúp nhân viên nhận thấy rằng nếu họ cống hiến hết mình, sẽ có cơ hội nhận được phần thưởng xứng đáng. Một số lợi ích khác có thể kể đến là: nhân viên dễ dàng thích nghi với môi trường làm việc, giúp tiết kiệm chi phí tuyển dụng và đào tạo.
- **Nhược điểm:** Hạn chế về số lượng cũng như chất lượng ứng viên. Việc chuyển đổi nhân viên từ bộ phận này sang bộ phận khác có thể gây xáo trộn nhân sự. Ngoài ra, sự cạnh tranh giữa các nhân viên cũng có thể tạo ra mâu thuẫn trong nội bộ công ty, đặc biệt khi các ứng viên có năng lực và trình độ tương đương nhau. Bên cạnh đó, việc quen với các phương pháp làm việc cũ có thể làm hạn chế sự sáng tạo trong công việc.

### **1.2.2 Nguồn ứng viên từ bên ngoài công ty**

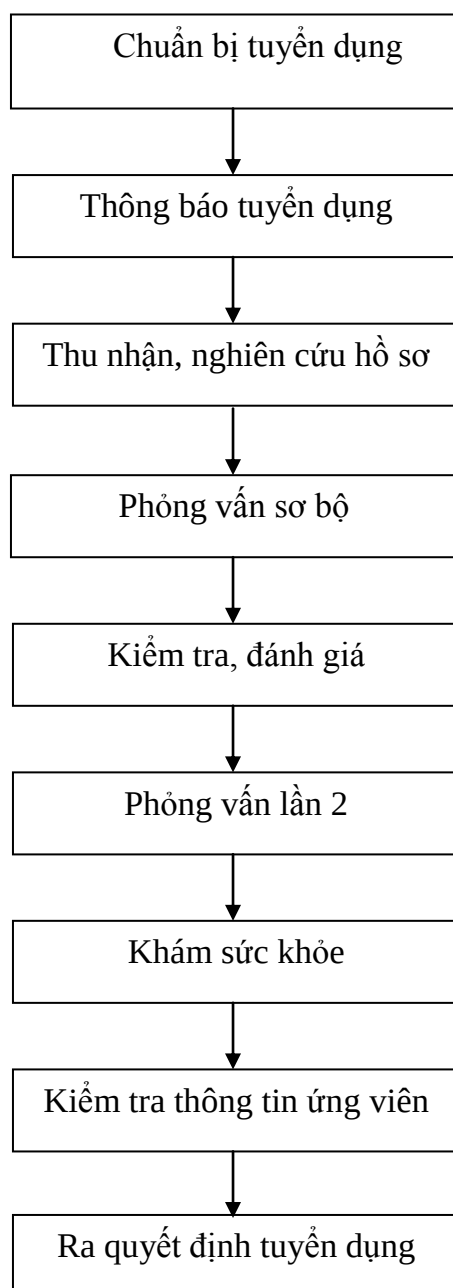
- **Đối tượng:** Là những ứng viên được tuyển từ thị trường lao động bên ngoài tổ chức. Nguồn này bao gồm các nhóm lao động chưa có việc làm hoặc đang làm cho các doanh nghiệp khác, ngoài ra còn có các nhóm lao động như: học sinh, sinh viên mới tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo, những người có kinh nghiệm làm việc nhưng đang thất nghiệp và tìm kiếm cơ hội mới. Xuất phát từ các đối tượng tuyển dụng, nguồn tuyển dụng bên ngoài doanh nghiệp có thể được xem xét từ các loại lao động như sau: Những lao động đã được đào tạo, những lao động chưa tham gia đào tạo, những lao động hiện không có việc làm. Đối với những lao động này, phương thức tìm kiếm, tuyển chọn, mục đích tuyển chọn có sự khác nhau.
- **Ưu điểm:** Nguồn ứng viên đa dạng, về số lượng và chất lượng. Đây là những người được trang bị kiến thức tiên tiến và có hệ thống. Môi trường làm việc và công việc mới giúp người lao động thích thú, hăng say làm việc, thể hiện năng lực của bản thân trong công việc. Hơn nữa những ứng viên này sẽ có cái nhìn mới đối

với tổ chức. Thông thường người lao động mới tuyển dụng hòa nhập vào môi trường doanh nghiệp thông qua việc thực hiện công việc để làm quen với nhân viên và người quản lý của doanh nghiệp. Không bị ảnh hưởng bởi các yếu tố ràng buộc tiêu cực (nếu có) của doanh nghiệp nên thường thì họ sẽ hăng hái làm

- **Nhược điểm:** Môi trường làm việc mới gây không ít khó khăn cho ứng viên và doanh nghiệp chẳng hạn như: chưa hiểu biết về hoàn cảnh khả năng trong việc thực hiện hài hòa mục tiêu của người lao động và của doanh nghiệp. Ngoài ra, doanh nghiệp phải bỏ ra chi phí cao hơn và thời gian nhiều hơn cho việc tìm kiếm, tuyển chọn và hội nhập nhân viên.

### **1.3 Quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp**

- Mỗi công ty đều sẽ có quy trình tuyển dụng khác nhau và tùy vào mục đích tuyển dụng và cũng như ngành nghề mà công ty đang hoạt động. Tuy nhiên việc tuyển dụng nhân sự của các doanh nghiệp đều sử dụng 1 quy trình như sau:



*(Nguồn nhân lực)*

**Bảng 1.1 Quy trình tuyển dụng nhân sự**

**a) Chuẩn bị tuyển dụng**

- Đầu tiên, thành lập hội đồng tuyển dụng, quy định rõ ràng về số lượng, thành phần và quyền hạn của hội đồng tuyển dụng.
- Tìm hiểu các quy định pháp lý liên quan đến tuyển dụng lao động tại Việt Nam, hoạt động tuyển dụng hiện nay được điều chỉnh bởi một số văn bản pháp luật quan trọng, bao gồm:
  - Bộ luật Lao động

- Pháp lệnh ngày 30/08/1990 của Hội đồng Nhà nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và các quy định liên quan đến hợp đồng lao động;
- Nghị định số 165/HĐBT ngày 12/05/1992 của Hội đồng Bộ trưởng, quy định chi tiết việc thực hiện pháp lệnh về hợp đồng lao động;
- Quy định về tuyển dụng và thôi việc áp dụng cho cán bộ, công chức, viên chức nhà nước từ ngày 13/03/1963.
- Dù hoạt động trong khu vực doanh nghiệp tư nhân, các tiêu chuẩn trong những văn bản này vẫn là cơ sở tham khảo để xây dựng quy trình tuyển dụng minh bạch, phù hợp với định hướng phát triển của Công ty TNHH Thương Mại & Sản Xuất Đồng Phục Việt Nam.

➤ **Xác lập tiêu chí tuyển dụng**

- Theo mô hình của Lewis, tiêu chuẩn tuyển dụng có thể được phân tích trên ba góc độ chính: tiêu chuẩn dành cho tổ chức, tiêu chuẩn cho từng bộ phận/phòng ban và tiêu chuẩn đối với từng vị trí cụ thể. Đối với doanh nghiệp, đặc biệt là trong lĩnh vực sản xuất đồng phục, việc xác định rõ ràng yêu cầu công việc và năng lực ứng viên là yếu tố then chốt để lựa chọn người phù hợp.

➤ **Các điều kiện cơ bản để ứng tuyển vào công ty bao gồm:**

- Là công dân Việt Nam, từ 18 tuổi trở lên
- Có hồ sơ rõ ràng, đầy đủ giấy tờ cá nhân và bằng cấp theo yêu cầu vị trí tuyển dụng (ví dụ: bằng tốt nghiệp THPT, chứng chỉ tin học, ngoại ngữ cơ bản... nếu cần);
- Đảm bảo sức khỏe để thực hiện công việc (có giấy khám sức khỏe từ cơ sở y tế có thẩm quyền);
- Không đang trong thời gian thi hành án hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

**b) Thông báo tuyển dụng**

- Mục đích của thông báo tuyển dụng nhân lực là cung cấp cho ứng viên những thông tin cần thiết về hoạt động tuyển dụng, từ đó thu hút được nhiều ứng viên tham gia. Quá trình thông báo tuyển dụng được thực hiện qua 3 bước cơ bản: xác định đối tượng nhận thông tin, thiết kế thông báo tuyển mộ, và triển khai thông báo tuyển mộ.

- Về hình thức thông báo tuyển dụng, hiện nay các doanh nghiệp thường sử dụng một số cách thức phổ biến sau:
  - Đăng thông báo trên các phương tiện truyền thông đại chúng, các nền tảng mạng xã hội, các website tuyển dụng hoặc trang web của công ty;
  - Niêm yết thông báo tại các trụ sở, văn phòng, hoặc nơi có nhiều người qua lại để thu hút sự chú ý;
  - Gửi thông báo đến các trường đại học và cơ sở đào tạo, nhờ họ giới thiệu các ứng viên phù hợp với yêu cầu tuyển dụng;
  - Hợp tác với các trung tâm giới thiệu việc làm để thông báo tìm kiếm và thu hút các ứng viên tiềm năng

- **Kênh thu hút ứng viên**

+ Đối với nguồn nội bộ

- Gửi thông báo tuyển dụng qua email nội bộ để nhân viên biết và giới thiệu ứng viên.
- Đăng thông tin tuyển dụng tại các bảng tin, website trong công ty để nhân viên dễ dàng tiếp cận.
- Thông báo trực tiếp trong các cuộc họp nhân viên hoặc cuộc họp của các phòng ban.
- Khuyến khích nhân viên giới thiệu ứng viên và thưởng cho nhân viên giới thiệu thành công.

+ Đối với nguồn bên ngoài

- Đăng tin quảng cáo trên các trang web tuyển dụng như VietnamWorks, CareerBuilder, JobStreet.
- Quảng bá thông tin tuyển dụng qua Facebook.
- Đăng tin tuyển dụng trên trang web chính thức của công ty.
- Hợp tác với các trung tâm giới thiệu việc làm hoặc các trường đại học để tuyển dụng.
- Đăng tuyển dụng trong các nhóm trực tuyến hoặc cộng đồng chuyên về ngành may mặc.

**c) Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ**

- Tiếp nhận hồ sơ là quá trình tiếp nhận hồ sơ của ứng viên ứng tuyển vào các vị trí tuyển dụng trong doanh nghiệp. Khi tiến hành tiếp nhận hồ sơ, nhà tuyển dụng

cần thực hiện một số công việc như: Lập kế hoạch tiếp nhận hồ sơ, tổ chức việc tiếp nhận, và đánh giá hiệu quả của công tác này.

- Sau khi hồ sơ được tiếp nhận, doanh nghiệp cần tổ chức nghiên cứu, phân tích và xử lý hồ sơ để đánh giá khả năng và sự phù hợp của ứng viên, từ đó lựa chọn những ứng viên phù hợp để tiến hành các bước tiếp theo trong quy trình tuyển dụng.
- Việc tiếp nhận và xử lý hồ sơ một cách khoa học và hiệu quả sẽ giúp doanh nghiệp định hướng tốt hơn trong việc lựa chọn ứng viên trong các giai đoạn tuyển dụng tiếp theo.

#### **d) Phỏng vấn sơ bộ**

- Mục đích của bước này là thiết lập mối quan hệ giữa ứng viên và nhà tuyển dụng, đồng thời đánh giá khả năng và tố chất của ứng viên xem họ có phù hợp với yêu cầu công việc trong tổ chức hay không. Ngoài ra, buổi phỏng vấn sơ bộ giúp đánh giá nhanh về giao tiếp, tác phong, hiểu biết chung của ứng viên. Thời lượng tầm 5-10 phút.

#### **e) Kiểm tra, đánh giá**

- Ở giai đoạn này, công ty có thể lựa chọn các hình thức kiểm tra khác nhau, bao gồm kiểm tra viết, kiểm tra trắc nghiệm và kiểm tra tay nghề.
- Kiểm tra tay nghề là một yêu cầu quan trọng đối với các vị trí công nhân kỹ thuật. Hình thức này giúp doanh nghiệp đánh giá xem ứng viên có thực sự nắm vững các kỹ năng và nghiệp vụ cần thiết hay không.
- Kiểm tra viết thường được dùng để kiểm tra khả năng tư duy của ứng viên cũng như mức độ nắm vững lý thuyết chuyên môn và nghiệp vụ liên quan.
- Trắc nghiệm cũng được áp dụng rộng rãi và có nhiều hình thức khác nhau, như: trắc nghiệm năng khiếu, trắc nghiệm tính cách, trắc nghiệm về sự trung thực... Các bài trắc nghiệm này sẽ được sử dụng một cách linh hoạt, tùy thuộc vào yêu cầu của tổ chức và vị trí công việc cần tuyển dụng.

#### **f) Phỏng vấn lần 2**

- Phỏng vấn lần 2 là quá trình trao đổi giữa người tuyển dụng và ứng viên, nhằm thu thập thông tin và đánh giá ứng viên để đưa ra quyết định tuyển chọn. Mục đích của phỏng vấn tuyển chọn có thể được phân chia thành ba mục tiêu chính:
- Phỏng vấn nhằm thu thập thêm thông tin hoặc xác minh thông tin của ứng viên.
- Phỏng vấn để cung cấp thông tin bổ sung cho ứng viên về công việc và tổ chức.

- Phòng vấn đề xây dựng mối quan hệ tốt với ứng viên và mở rộng mạng lưới quan hệ cho nhà tuyển dụng.

#### **g) Khám sức khỏe**

- Mục tiêu của giai đoạn này là kiểm tra và đánh giá sức khỏe, thể lực của ứng viên để chọn ra những người có khả năng đáp ứng yêu cầu về sức khỏe, đảm bảo họ có thể làm việc lâu dài tại tổ chức. Các tiêu chuẩn thể lực sẽ được quy định bởi tổ chức, và bộ phận nhân sự có trách nhiệm cung cấp các tiêu chuẩn này cho bộ phận y tế, làm cơ sở cho việc thẩm định sức khỏe ứng viên. Quá trình này cần được thực hiện một cách cẩn thận, khách quan, tránh sơ sài hoặc thiếu chu đáo.

#### **h) Xác minh điều tra**

- Công ty có thể kiểm tra thông tin từ người tham khảo hoặc cơ quan trước đây để đánh giá tính chính xác và thái độ làm việc của ứng viên. Để xác định độ tin cậy của các thông tin thu thập trong suốt quá trình tuyển dụng, tổ chức cần thực hiện bước thẩm tra lại các thông tin. Tham khảo người liên hệ mà ứng viên cung cấp trong hồ sơ, hoặc kiểm tra thông tin với các cơ quan cấp bằng, chứng chỉ của ứng viên.

#### **i) Ra quyết định tuyển dụng**

- Nhà tuyển dụng có thể sử dụng phương pháp cộng thêm để đưa ra quyết định dựa trên việc cộng điểm từ các yếu tố quan trọng để lựa chọn ứng viên phù hợp.

#### **• Ra quyết định trong quá trình lựa chọn**

- Nhà tuyển dụng sẽ xác định các yếu tố quan trọng để đánh giá ứng viên như kỹ năng chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, thái độ làm việc, khả năng hòa nhập với văn hóa công ty, và các yêu cầu khác tùy thuộc vào vị trí tuyển dụng.
- Sau khi ứng viên tham gia phỏng vấn hoặc kiểm tra, nhà tuyển dụng sẽ cho điểm các ứng viên theo các tiêu chí đã định trước.
- Mỗi ứng viên sẽ được cộng điểm cho từng tiêu chí và tính tổng điểm để so sánh các ứng viên với nhau. Ứng viên có tổng điểm cao nhất sẽ là ứng viên có khả năng phù hợp nhất với yêu cầu công việc.
- Dựa vào tổng điểm của các ứng viên, nhà tuyển dụng sẽ lựa chọn ứng viên có tổng điểm cao nhất hoặc ứng viên có điểm số vượt trội ở những tiêu chí quan trọng nhất.

- **Ra quyết định nhận việc**

- Khi đã xác định được ứng viên phù hợp qua phương pháp cộng thêm trong giai đoạn lựa chọn, bước tiếp theo là ra quyết định nhận việc.
- Các yếu tố này có thể bao gồm mức độ hài lòng của ứng viên về mức lương, phúc lợi, và các điều kiện làm việc khác. Nhà tuyển dụng sẽ cộng thêm điểm cho các yếu tố này để quyết định liệu công ty có thể đáp ứng được nhu cầu của ứng viên hay không.
- Nếu có nhiều ứng viên mạnh, nhà tuyển dụng có thể so sánh điểm cộng thêm giữa các ứng viên để đưa ra quyết định cuối cùng. Điều này có thể bao gồm việc đánh giá thêm về sự phù hợp của ứng viên với các yếu tố như tinh thần làm việc, khả năng đóng góp vào đội ngũ, và mức độ hài lòng với môi trường công ty.
- Sau khi tính toán và cân nhắc tất cả các yếu tố, nhà tuyển dụng sẽ đưa ra lời mời nhận việc chính thức cho ứng viên có tổng điểm cao nhất và phù hợp nhất với các yêu cầu công việc.
- Những ứng viên không được chọn sẽ được thông báo về quyết định một cách lịch sự và chuyên nghiệp. Thông báo này cũng có thể bao gồm phản hồi về lý do ứng viên không được chọn.

#### **1.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân sự**

##### **1.4.1 Nhân tố từ bên ngoài doanh nghiệp**

###### *a. Yếu tố kinh tế*

- Một nền kinh tế ổn định và phát triển sẽ tạo ra môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả và mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh. Khi đó, nhu cầu nhân lực sẽ tăng, đẩy mạnh hoạt động tuyển dụng nhân lực. Hơn nữa, một doanh nghiệp có nền tảng kinh tế vững mạnh sẽ dễ dàng thu hút được nhiều ứng viên tham gia vào quá trình tuyển dụng của mình.

###### *b. Thị trường lao động*

- Khi cung lao động vượt quá cầu lao động, quá trình tuyển dụng của doanh nghiệp sẽ thuận lợi hơn. Công ty không chỉ có thể tuyển đủ số lượng lao động theo yêu cầu, mà còn có cơ hội lựa chọn được những ứng viên tiềm năng và chất lượng cao. Ngược lại, khi cung lao động thấp hơn cầu lao động, công ty sẽ phải đối mặt với chi phí và thời gian tuyển dụng cao hơn, đồng thời cần có các chính

sách ưu đãi để thu hút ứng viên trước khi họ được các đối thủ cạnh tranh tuyển dụng.

*c. Tình hình pháp luật*

- Hệ thống pháp luật và các chính sách liên quan của Nhà nước, như Luật Lao động, Luật việc làm, Luật bảo hiểm xã hội, Luật an toàn vệ sinh lao động, cũng có ảnh hưởng đáng kể đến công tác tuyển dụng. Việc Chính phủ triển khai và áp dụng các bộ luật và chính sách về lao động và việc làm sẽ tác động trực tiếp đến hoạt động tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp.

*d. Quy mô dân số*

- Quy mô dân số lớn tạo ra một nguồn lao động phong phú, giúp công ty có nhiều sự lựa chọn khi tuyển dụng. Điều này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho công tác tuyển dụng. Tuy nhiên, nếu quy mô dân số ít, nguồn ứng viên sẽ bị hạn chế, khiến cho doanh nghiệp khó có thể chọn lựa được ứng viên phù hợp, và kết quả tuyển dụng có thể không đạt hiệu quả cao.

*e. Trình độ dân trí*

- Trình độ dân trí ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng lao động và cơ cấu nguồn lao động của doanh nghiệp. Những khu vực có trình độ dân trí cao, như các thành phố, thường có nguồn ứng viên đáp ứng được yêu cầu chuyên môn của doanh nghiệp. Ngược lại, các vùng nông thôn hay khu vực có trình độ dân trí thấp có thể cung cấp nhiều lao động phổ thông hơn, nhưng lại thiếu những ứng viên có trình độ cao.

1.4.2 Nhân tố từ bên trong doanh nghiệp

*a. Hình ảnh và uy tín của công ty*

- Một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến việc thu hút ứng viên và chất lượng tuyển dụng là hình ảnh và uy tín của doanh nghiệp. Tên tuổi và thương hiệu của công ty là tài sản quý giá giúp công ty thu hút ứng viên và giảm chi phí tuyển dụng. Khi công ty có uy tín, khả năng thu hút ứng viên tiềm năng sẽ cao hơn, từ đó nâng cao cơ hội lựa chọn được ứng viên phù hợp với công việc.

*b. Mức lương và chế độ đãi ngộ*

- Đối với người lao động, lương bổng là nguồn thu nhập quan trọng giúp họ duy trì và tái tạo sức lao động. Mức lương và chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống cá nhân và gia đình của người lao động. Trước khi ứng tuyển

vào một công ty, ứng viên thường xem xét các chính sách về lương thưởng và phúc lợi. Một mức lương hợp lý và hấp dẫn sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyển dụng, thu hút ứng viên và nâng cao hiệu quả tuyển dụng.

*c. Cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp*

- Nhu cầu thăng tiến trong công việc luôn là mong muốn của phần lớn người lao động. Việc thăng tiến giúp họ khẳng định giá trị bản thân trong công việc và trong mắt đồng nghiệp. Nếu công ty chú trọng đến việc phát triển nghề nghiệp, đào tạo và bồi dưỡng nhân viên, cơ hội thăng tiến rõ ràng sẽ thu hút được nhiều ứng viên chất lượng, đồng thời nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty.

*d. Mức độ ổn định của công việc và nghề nghiệp*

- Một yếu tố quan trọng nữa trong việc thu hút ứng viên là sự ổn định của công việc. Người lao động luôn tìm kiếm công việc ổn định, có triển vọng lâu dài. Mức độ ổn định trong công việc tại doanh nghiệp sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định của ứng viên khi tham gia tuyển dụng. Sự ổn định này giúp công ty tiết kiệm thời gian và chi phí trong quá trình tuyển dụng.

*e. Mục tiêu và chiến lược của doanh nghiệp*

- Việc xây dựng các quy trình và chính sách tuyển dụng khoa học, hợp lý và hiệu quả giúp công ty chọn được những ứng viên phù hợp, có đủ năng lực và kinh nghiệm cho vị trí tuyển dụng. Những chính sách rõ ràng, minh bạch và chế độ đãi ngộ tốt sẽ thu hút được nhiều ứng viên, đồng thời giúp họ gắn bó lâu dài với công ty.

*f. Văn hóa doanh nghiệp*

- Văn hóa công ty không chỉ bao gồm cách thức giao tiếp mà còn bao gồm các giá trị cốt lõi, quy tắc ứng xử, phương thức quản lý và phong cách làm việc của công ty. Một công ty có văn hóa lành mạnh, rõ ràng sẽ tạo ra lợi thế cạnh tranh và là nền tảng vững chắc cho sự phát triển của thương hiệu. Hơn nữa, văn hóa doanh nghiệp còn ảnh hưởng đến thái độ và động lực làm việc của nhân viên, khuyến khích họ gắn bó và phát triển, đồng thời thu hút những nhân tố tài năng vào tổ chức.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI & SẢN XUẤT ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM**

### **2.1 Tổng quan về công ty TNHH Thương Mại & Sản Xuất Đồng phục Việt Nam**

#### **2.1.1 Giới thiệu và quá trình phát triển công ty**

- Công ty TNHH Thương Mại & Sản Xuất Đồng Phục Việt Nam là tiền thân của Công ty TNHH MTV New Focus, được thành lập vào năm 2009. Hoạt động trong lĩnh vực may áo đồng phục Đà Nẵng, đặc biệt là áo thun đồng phục có cổ, đồng phục học sinh Đà Nẵng và đồng phục công sở,...
- Với bề dày kinh nghiệm trên 9 năm, do có sự đầu tư các trang thiết bị, công nghệ kỹ thuật hiện đại và đội ngũ nhân viên nhiệt tình, chuyên nghiệp, có tinh thần trách nhiệm chúng tôi luôn tạo ra những sản phẩm đạt chất lượng cao, mẫu mã đẹp và phong phú, hợp thời trang.
- Tên quốc tế : Viet Nam Uniform Production and Trading Company Limited
- Tên công ty : Công ty TNHH Thương Mại và Sản Xuất Đồng Phục Việt Nam
- Tên viết tắt: VNU P&T Co., Ltd
- Tiền thân của công ty : TNHH MTV NEW FOCUS
- Mã số thuế : 0402101801
- Văn phòng chi nhánh: 63 Nguyễn Du, Quận Hải Châu, Thành Phố Đà Nẵng
- Người đại diện: Nguyễn Uyên Thao
- Ngày hoạt động : 30/03/2016
- Hotline : 09111474549
- Website : <https://dongphucvietnam.vn>
- Email : [thaonguyendpvn@gmail.com](mailto:thaonguyendpvn@gmail.com)

#### ***b. Thành tựu của công ty***

\* Hoạt động cộng đồng và xã hội:

- Tài trợ Giải bóng bàn Cúp VTV8.
- Tham gia chương trình Gặp gỡ hữu nghị Thanh niên Việt Nam - Lào.
- Thực hiện nhiều hoạt động thiện nguyện hỗ trợ cộng đồng.

\* Giải thưởng và danh hiệu:

- Danh hiệu Doanh nhân trẻ khởi nghiệp.
- Top 20 Thương hiệu tín nhiệm Asian.

\* Kết nối và phát triển doanh nghiệp:

- Tham gia Đại hội Doanh nhân trẻ tỉnh Quảng Trị.
- Tham gia Hội Doanh nhân trẻ.
- Kết nối kinh doanh với các tổ chức doanh nghiệp và đối tác trong nước và quốc tế.

### ***c. Lịch sử hình thành và phát triển***

- Tháng 10/2009: Trụ sở đầu tiên của New Focus được thành lập tại 263 Trần Phú Thành phố Huế. Nền móng của công ty khá vững chắc vì bản thân gia đình Giám đốc công ty có truyền thống về lĩnh vực may mặc và thời trang. Trong gia đình có 2 xưởng may của người thân. Từ những yếu tố đó, công ty chính thức được thành lập vào thời gian này.
- Tháng 5/2010: Công ty phát triển vào Đà Nẵng. Bên cạnh xưởng may tại Huế, công ty mở thêm 1 xưởng may nhỏ ở Đà Nẵng, Liên kết với 1 số xưởng nhỏ, bắt đầu khai thác thị trường Đà Nẵng và đến nay thì thị trường này là thị trường chính của công ty và showroom trụ sở chính đã được chuyển vào Đà Nẵng vào năm 2011.
- Tiếp tục từ các năm 2011 – 2013: Lần lượt các chi nhánh ở Quảng Nam, Quảng Ngãi, Quảng Trị, Nghệ An và gần đây nhất là văn phòng chi nhánh Hà Nội, văn phòng đại diện lớn nhất, đánh dấu bước chuyển mình của công ty, bắt đầu phát triển ra thị trường đầy tiềm năng phía Bắc. Đi cùng với đó, vào tháng 11/2013, xưởng may Hà Nội được đầu tư xây dựng và chính thức khai thác thị trường Miền Bắc.
- Hiện tại, công ty đang phát triển đi lên với 7 chi nhánh trên toàn quốc bao gồm: Hà Nội, Nghệ An, Quảng Trị, Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam và Quảng Ngãi.
- Năm 2010 công ty nhận chứng chỉ ISO – 9002 về quản lý chất lượng. Đây cũng là năm công ty đầu tư thêm các xưởng may mới phục vụ cho hoạt động sản xuất: tại Huế, và Đà Nẵng.

### **2.1.2 Lĩnh vực/ sản phẩm kinh doanh**

#### **a. Sản phẩm/Dịch vụ kinh doanh chính**

- Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam chuyên cung cấp các sản phẩm đồng phục cho nhiều ngành nghề và đối tượng khác nhau. Công ty cung cấp các sản phẩm/dịch vụ chính như:
- Đồng phục công sở: Bao gồm áo sơ mi, chân váy dành cho nhân viên văn phòng, ngân hàng, công ty bảo hiểm, tài chính...

- Đồng phục học sinh, sinh viên: Áo phông, áo khoác, đồng phục thể dục, đồng phục mùa đông cho các trường học từ cấp 1 – cấp 3 và các trường Đại học.
- Đồng phục nhà hàng, khách sạn, đồng phục bảo hộ lao động,.....



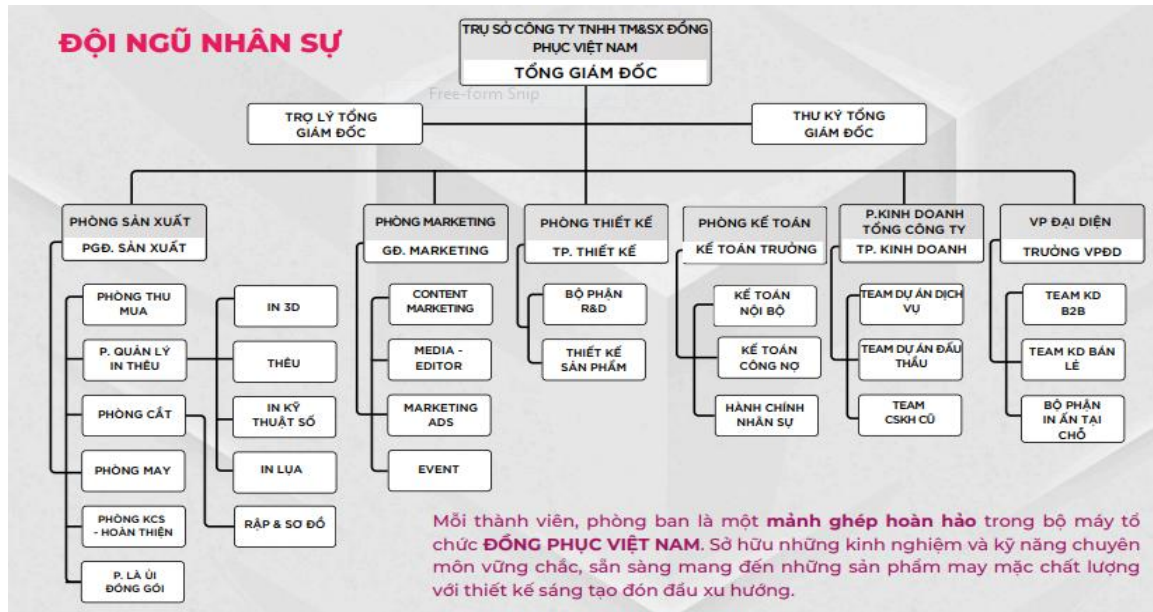
(Nguồn: Công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam)

**Hình 2.1: Một số hình ảnh của sản phẩm công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam**

### 2.1.3 Tầm nhìn, Sứ mệnh và giá trị cốt lõi

- Tầm nhìn: Trở thành đơn vị hàng đầu trong lĩnh vực sản xuất và cung cấp đồng phục tại Việt Nam, được khách hàng tin tưởng và lựa chọn nhờ vào chất lượng sản phẩm vượt trội, dịch vụ chuyên nghiệp và cam kết phát triển bền vững.
- Sứ mệnh: Đồng Phục Việt Nam sẽ luôn đồng hành cùng khách hàng, nhiệt tình tư vấn, nhiệt tình thiết kế những mẫu áo khiến khách hàng hài lòng.
- Giá trị cốt lõi:
  - Sáng tạo: Không ngừng đổi mới trong thiết kế, mang đến những mẫu đồng phục đẹp mắt, hiện đại và phù hợp với xu hướng.
  - Hết mình: Luôn đặt tâm huyết vào từng sản phẩm, từ khâu lựa chọn nguyên liệu, thiết kế đến sản xuất, đảm bảo chất lượng tốt nhất cho khách hàng.
  - Nhiệt tình: Luôn sẵn sàng tư vấn, hỗ trợ khách hàng tận tình, nhanh chóng.
  - Chuyên nghiệp: Quy trình làm việc rõ ràng, đảm bảo tiến độ sản xuất và chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn cao nhất.

## 2.1.4 Cơ cấu tổ chức công ty



(Nguồn: Phòng nhân sự)

**Hình 2.2: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

### ❖ Chức năng nhiệm vụ từng bộ phận

#### ➤ Hoạt động của các phòng ban

- Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam có một cơ cấu tổ chức được thiết kế chặt chẽ, đảm bảo hoạt động hiệu quả trong lĩnh vực sản xuất và kinh doanh đồng phục. Cơ cấu tổ chức của công ty bao gồm Ban Lãnh đạo, các phòng ban chức năng và hệ thống văn phòng đại diện.

#### • **Ban lãnh đạo**

- Ban Lãnh đạo của công ty gồm Tổng Giám đốc: Bà Nguyễn Uyên Thao là người đại diện pháp luật và điều hành toàn bộ công ty. Ngoài ra ban lãnh đạo của công ty còn có Trợ lý Tổng Giám đốc và Thư ký Tổng Giám đốc. Đây là bộ phận chịu trách nhiệm cao nhất trong việc điều hành và quản lý toàn bộ hoạt động của công ty, bao gồm việc xây dựng chiến lược kinh doanh, đề ra chính sách phát triển, kiểm soát tài chính, và quản lý nhân sự.
- Chức năng: Quản lý và điều hành, chịu trách nhiệm về tình hình hoạt động kinh doanh của công ty.
- Nhiệm vụ: Trực tiếp quản lý và điều hành mọi hoạt động của công ty và các bộ phận bao gồm: phân công nhiệm vụ cho trưởng phòng các bộ phận, xây dựng nội quy, chính sách giá thành sản phẩm, chính sách đãi ngộ nhân viên, tuyển dụng

các vị trí quan trọng và thực hiện các quyết định quan trọng ảnh hưởng đến toàn bộ tổ chức.

- ***Phòng Marketing***

- Phòng Marketing đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng hình ảnh thương hiệu, thu hút khách hàng tiềm năng và thúc đẩy doanh số thông qua các chiến lược tiếp thị hiệu quả. Đây là bộ phận chịu trách nhiệm kết nối sản phẩm của công ty với thị trường.
- Chức năng: Xây dựng và phát triển thương hiệu, truyền thông quảng bá sản phẩm, hỗ trợ kinh doanh và quản lý nội dung số.
- Nhiệm vụ: Xây dựng quản lý thương hiệu qua các chiến dịch Marketing, quản lý và truyền thông nội dung trên mạng xã hội và các sự kiện của công ty. Ngoài ra phòng Marketing còn phối hợp với phòng kinh doanh để bàn giao đơn hàng có được thông qua truyền thông mạng xã hội.

- ***Phòng sản xuất***

- Phòng Sản Xuất là bộ phận chịu trách nhiệm chính trong việc sản xuất và hoàn thiện sản phẩm của công ty. Đây là bộ phận quan trọng, đảm bảo sản phẩm được sản xuất đúng tiến độ, đạt tiêu chuẩn chất lượng và tối ưu chi phí. Phòng Sản Xuất làm việc trực tiếp với các bộ phận khác như Phòng Thiết Kế, Phòng Kinh Doanh và để đảm bảo quy trình sản xuất trơn tru và hiệu quả.
- Chức Năng: Phòng sản xuất có chức năng chính là tổ chức và triển khai quy trình sản xuất từ khâu chuẩn bị nguyên vật liệu, cắt, may, đóng gói sản phẩm.
- Nhiệm vụ: Phòng sản xuất có nhiều phòng ban với nhiệm vụ chính là thu mua nguyên vật liệu, cắt vải, may đồng phục, in thêu theo thiết kế, kiểm tra chất lượng đảm bảo đạt tiêu chuẩn và đóng gói sản phẩm. Để thực hiện các chức năng trên thì Phòng sản xuất sẽ phải phối hợp với các phòng ban khác để đảm bảo tiến độ và đúng chất lượng.

- ***Phòng Thiết kế***

- Phòng Thiết Kế là bộ phận sáng tạo và phát triển sản phẩm, đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra các mẫu thiết kế thời trang đáp ứng nhu cầu thị trường. Bộ phận này không chỉ tập trung vào việc sáng tạo mẫu mã mà còn phối hợp với các Phòng khác để đảm bảo sản phẩm khi sản xuất ra đúng tiến độ, đúng yêu cầu khách hàng.
- Chức năng: Thiết kế áo và nghiên cứu thiết kế.

- Nhiệm vụ: Phòng thiết kế có nhiệm vụ nghiên cứu xu hướng thiết kế trên thị trường, chất liệu thiết kế và liên ý tưởng phác thảo thiết kế cho từng sản phẩm. Phòng thiết kế sẽ phối hợp chặt chẽ với phòng kinh doanh để điều chỉnh thiết kế đúng với phản hồi của khách hàng.

- ***Phòng kế toán***

- Bộ phận chịu trách nhiệm quản lý tài chính, kiểm soát chi phí và đảm bảo tính minh bạch trong hoạt động kinh doanh của công ty. Phòng kế toán còn có thêm bộ phận HCNS hỗ trợ công tác quản lý nhân sự.
- Chức năng: Quản lý tài chính, hạch toán kế toán cho doanh nghiệp.
- Nhiệm vụ: Quản lý thu – chi và dòng tiền của doanh nghiệp, lập báo cáo tài chính, báo cáo thuế, quản lý công nợ, quản lý lương, thưởng và bảo hiểm.

- ***Phòng kinh doanh***

- Phòng Kinh doanh của Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển thị trường, tìm kiếm khách hàng, tư vấn sản phẩm, chốt hợp đồng và duy trì mối quan hệ với khách hàng. Bộ phận này đảm bảo doanh thu, mở rộng thị phần và tăng khả năng cạnh tranh của công ty.
- Có ba nhóm chính: Team dự án dịch vụ, Team dự án đấu thầu và Team chăm sóc khách hàng cũ.
- Chức năng: Phòng kinh doanh có chức năng phát triển thị trường, bán hàng tư vấn sản phẩm, quản lý khách hàng, hỗ trợ hậu mãi, phối hợp các bộ phận khác
- Nhiệm vụ: Phòng kinh doanh có nhiệm vụ chính là tìm kiếm khách hàng tiềm năng, chăm sóc khách hàng, lập báo giá và theo dõi đơn hàng, hỗ trợ sau bán.

- ***Văn phòng đại diện và hệ thống chi nhánh***

- Ngoài trụ sở chính, công ty có các văn phòng đại diện tại Hà Nội phụ trách hoạt động kinh doanh tại các khu vực miền Bắc.

- ***Văn phòng đại diện***

- Chuyên phụ trách kinh doanh B2B, bán lẻ và in ấn tại chỗ.
- Có Trưởng VPĐD chịu trách nhiệm quản lý và điều hành hoạt động kinh doanh tại khu vực.

## **2.2 Các yếu tố môi trường vi mô, vĩ mô tác động đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp**

### **2.2.1 Các yếu tố môi trường vi mô**

❖ **Đối thủ cạnh tranh**

-Các đối thủ cạnh tranh của công ty phải kể đến như:

| <b>Tên doanh nghiệp</b>                     | <b>Ưu điểm</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Nhược điểm</b>                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Đồng Phục Yoca Việt Nam (Đà Nẵng)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chuyên cung cấp dịch vụ thiết kế và may đồng phục với giá cả hợp lý.</li> <li>- Giao hàng miễn phí tại Đà Nẵng cho đơn hàng trên 20 áo.</li> <li>- Miễn phí thiết kế logo và may mẫu cho đơn hàng trên 60 áo.</li> <li>- Bảo hành từ 6 đến 24 tháng tùy theo loại hình in/thêu.</li> <li>- Đã phục vụ nhiều khách hàng lớn như ĐH Duy Tân, FPT Software, Rikkeisoft, Mash Corporation.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Phạm vi hoạt động chủ yếu ở khu vực Đà Nẵng, hạn chế mở rộng ra toàn quốc.</li> <li>- Thiết kế sản phẩm chưa thực sự đột phá, chủ yếu là đồng phục phổ thông, chưa đa dạng hóa ngành hàng cao cấp.</li> </ul> |
| <b>2. Đồng Phục Kim Vàng</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Có quy trình sản xuất khép kín từ A đến Z, giúp kiểm soát chất lượng tốt hơn.</li> <li>- Trưng bày hơn 300 mẫu sản phẩm và 677 mẫu thiết kế của các tập đoàn lớn.</li> <li>- Đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp và tận tâm.</li> </ul>                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chi phí sản xuất có thể cao hơn do đầu tư máy móc và quy trình khép kín.</li> <li>- Tập trung vào khách hàng lớn, có thể chưa phù hợp với các đơn hàng nhỏ lẻ hoặc các startup.</li> </ul>                    |

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3. Đồng Phục BRQ1</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sử dụng 100% nguyên liệu vải nội địa, góp phần tăng độ tin cậy về chất lượng và giảm chi phí nhập khẩu.</li> <li>- Chính sách hậu mãi tốt: thiết kế miễn phí, bảo hành lên tới 24 tháng, hỗ trợ 24/7.</li> <li>- Dịch vụ đa dạng, đáp ứng nhiều loại đồng phục từ công sở đến nhà hàng, bảo hộ lao động.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Thương hiệu chưa quá phổ biến, cần đầu tư thêm vào nhận diện thương hiệu.</li> <li>- Chưa có nhiều ứng dụng công nghệ trong quy trình sản xuất hay marketing.</li> </ul> |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

*(Nguồn: Công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam)*

**Bảng 2.1 Các đối thủ cạnh tranh của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

- **Nhận xét:** Dựa trên quá trình phân tích hoạt động của doanh nghiệp, có thể nhận thấy Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam sở hữu nhiều lợi thế cũng như những điểm cần cải thiện trong bối cảnh cạnh tranh của ngành may mặc hiện nay. So với 3 công ty trong cùng phân khúc, công ty nổi bật với chất lượng sản phẩm ổn định, thiết kế đa dạng và phong cách phục vụ chuyên nghiệp, đặc biệt là trong khâu chăm sóc khách hàng – một yếu tố được khách hàng đánh giá cao. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm mạnh đó, công ty vẫn còn tồn tại một số hạn chế như: website chưa được cập nhật thường xuyên, khả năng tương tác trực tuyến còn hạn chế và nguồn lực tài chính chưa thật sự mạnh so với những doanh nghiệp có thâm niên lâu năm trong ngành. Điểm đáng ghi nhận là sự tận tâm và linh hoạt trong việc hỗ trợ khách hàng – từ khâu tư vấn sản phẩm đến quá trình hậu mãi – đã và đang tạo nên hình ảnh tích cực cho công ty.
- **Khách hàng**
    - Công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam chuyên cung cấp các dịch vụ sản phẩm thiết kế, may mặc đối tượng chính của công ty là khách hàng ở TP Đà Nẵng

trong đó khách hàng cá nhân chiếm đa số. Nhờ sự tin cậy của người thân, quen biết đó là những yếu tố đảm bảo rằng có thể đáp ứng mọi yêu cầu mà khách hàng đưa ra.

- **Khách hàng cá nhân:**

- Đặc điểm: Học sinh – sinh viên, nhóm bạn bè, nhóm du lịch,.. sinh sống chủ yếu trên đại bàn TP Đà Nẵng, độ tuổi từ 15 – 30 tuổi (phổ biến là học sinh, sinh viên, người trẻ đi làm)
- Yêu cầu khách hàng: có hành vi tìm kiếm tham khảo trên mạng xã hội (Facebook, Instagram, TikTok), ưa chuộng thiết kế đẹp, hiện đại, cá tính, thích mẫu áo theo trend, in hình, slogan riêng, thường đặt theo nhóm, số lượng từ 5 – 50 cái.

- **Khách hàng tổ chức:**

- Đặc điểm: Là nhóm khách hàng từ các trường học (mầm non → đại học), Doanh nghiệp (công ty, nhà hàng, spa, quán cà phê...), cơ quan nhà nước, đoàn thể (Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ...), các tổ chức sự kiện, tour du lịch, teambuilding,...
- Yêu cầu khách hàng: Thiết kế cần phù hợp hình ảnh công ty, đơn giản, lịch sự, có logo rõ nét, yêu cầu đúng tiến độ để kịp sự kiện, lễ khai giảng, khai trương...

➤ **Nhận xét:** Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam có lợi thế về chất lượng sản phẩm ổn định, mẫu mã đa dạng và dịch vụ chăm sóc khách hàng tận tâm. Đối tượng khách hàng chủ yếu là cá nhân và tổ chức tại Đà Nẵng và các tỉnh lân cận, với nhu cầu cao về đồng phục học sinh, công sở và áo nhóm. Tuy nhiên, công ty còn một số hạn chế như: website và kênh bán hàng trực tuyến chưa được đầu tư đúng mức, hoạt động truyền thông – marketing còn yếu, và năng lực tài chính chưa mạnh so với một số đối thủ trong ngành. Để nâng cao khả năng cạnh tranh, công ty cần tiếp tục phát huy thế mạnh về dịch vụ và sản phẩm, đồng thời đầu tư vào nền tảng số, mở rộng truyền thông thương hiệu và tăng cường hợp tác với khách hàng và đối tác.

### ❖ Nhà cung cấp

- Nhà cung cấp của công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam bao gồm:

| Nhà cung cấp                  | Sản phẩm cung cấp                                                                                |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Doanh nghiệp tư nhân Cát Lâm  | Dây thun dệt, dây viền, dây đai, phụ kiện may mặc                                                |
| Công ty Hoàng Lan Phương      | Dây thun, dây kéo, vải lót, kéo cắt vải, phụ liệu may mặc đa dạng                                |
| Phụ Liệu May Mặc Gia Bảo      | Chỉ may, nút áo, dây kéo, nhãn mác, phụ kiện may mặc                                             |
| Phụ Liệu May Mặc Hà Thanh Bắc | Chỉ may công nghiệp, đệm áo sơ mi, cúc bấm, giấy hút ẩm, mác in theo yêu cầu                     |
| Phụ Liệu May Mặc Thanh Thảo   | Chuyên sỉ và lẻ phụ liệu may mặc                                                                 |
| Công ty TNHH Vải An Phước     | Cung cấp vải kaki, kate, poly, chiffon, vải thun, vải đồng phục học sinh – công sở – bệnh viện   |
| Cửa hàng Vải Mai Hương        | Vải thun, vải cotton, kaki, phi bóng, vải tuyết mưa, thun lạnh, dùng cho đồng phục và thời trang |

(Nguồn: Công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam)

**Bảng 2.2 Nhà cung cấp của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

- **Nhận xét:** Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam hiện hợp tác với hệ thống nhà cung cấp nguyên phụ liệu may mặc đa dạng, từ vải (kaki, kate, poly, chiffon) đến phụ kiện như chỉ may, nút áo, dây kéo, nhãn mác. Các nhà cung cấp như Công ty TNHH Vải An Phước, Cửa hàng Vải Mai Hương, Phụ Liệu May Mặc Gia Bảo, và Hoàng Lan Phương giúp công ty linh hoạt trong việc đáp ứng nhu cầu sản xuất đồng phục. Tuy nhiên, do một số nhà cung cấp có quy mô nhỏ, công ty cần chú trọng kiểm soát chất lượng nguyên liệu và tiến độ giao hàng, đồng thời thực hiện đánh giá định kỳ để đảm bảo ổn định trong sản xuất.

### 2.2.2 Các yếu tố vĩ mô

#### ❖ Kinh tế

- Vị trí địa lý: Thành phố Đà Nẵng nằm ở vị trí chiến lược, gần các địa điểm du lịch nổi tiếng như Hội An, Huế và các khu nghỉ dưỡng ven biển. Đây là khu vực có lượng khách du lịch và người lao động tập trung đông, tạo ra nhu cầu lớn về đồng phục cho các ngành dịch vụ như khách sạn, nhà hàng, khu vui chơi, vận tải... Điều này mang lại cơ hội kinh doanh tiềm năng cho Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam trong việc cung cấp đồng phục chuyên nghiệp cho các đơn vị tại khu vực này. Theo số liệu từ Cục Thống kê Đà Nẵng, trong 10 tháng đầu năm, thành phố đã đón khoảng 6,4 triệu lượt khách, tăng 96,6% so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, khách quốc tế đạt hơn 1,7 triệu lượt (tăng 153,3%), còn khách nội địa hơn 4,6 triệu lượt (tăng 83,5%). Lượng khách tăng kéo theo nhu cầu sử dụng dịch vụ và nhân sự tăng cao, từ đó thúc đẩy các đơn vị dịch vụ nâng cao hình ảnh chuyên nghiệp thông qua việc sử dụng đồng phục – một trong những lĩnh vực công ty đang cung cấp. Sự bùng nổ của ngành du lịch – dịch vụ tại Đà Nẵng là cơ hội quan trọng để công ty mở rộng thị trường, đẩy mạnh các sản phẩm đồng phục chuyên dụng như đồng phục lễ tân, nhà hàng, khách sạn, du lịch, spa...
- Hạ tầng: Thành phố đang không ngừng đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng hiện đại như hệ thống trường học, khu công nghiệp, trung tâm thương mại, khu vui chơi giải trí... Những yếu tố này mở rộng thêm đối tượng khách hàng tiềm năng của công ty, đặc biệt trong các lĩnh vực giáo dục, sản xuất, bán lẻ và dịch vụ, nơi nhu cầu sử dụng đồng phục ngày càng tăng cao nhằm tạo dựng hình ảnh chuyên nghiệp và đồng bộ

#### ❖ **Môi trường công nghệ**

- Công nghệ dệt may và sản xuất đồng phục: Các công nghệ tiên tiến như máy dệt tự động, công nghệ in 3D, công nghệ in UV và kỹ thuật nhuộm hiện đại sẽ giúp công ty tạo ra các sản phẩm đồng phục có chất lượng cao hơn và đa dạng về kiểu dáng.
- Sử dụng phần mềm quản lý sản xuất: Các phần mềm quản lý sản xuất và quản lý kho giúp công ty tối ưu hóa quy trình sản xuất và giảm thiểu sự lãng phí, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động.
- Thiết kế sản phẩm: Sử dụng phần mềm thiết kế như Adobe Illustrator, AutoCAD hay các phần mềm 3D giúp công ty tạo ra các mẫu đồng phục theo yêu cầu của khách hàng một cách nhanh chóng và chính xác.

- Công nghệ thử nghiệm ảo: Công nghệ thử nghiệm và mô phỏng ảo giúp khách hàng có thể xem trước mẫu đồng phục trước khi quyết định đặt mua. Điều này không chỉ cải thiện trải nghiệm khách hàng mà còn giúp giảm thiểu sai sót trong quá trình sản xuất.
- Mạng xã hội và quảng cáo trực tuyến: Công ty có thể tận dụng các nền tảng như Facebook, Instagram, Zalo và website để quảng bá sản phẩm đồng phục của mình, thu hút khách hàng tiềm năng và tạo dựng thương hiệu.

#### ❖ **Môi trường nhân khẩu học**

- Tính đến năm 2023, dân số Đà Nẵng khoảng hơn 1 triệu người. Thành phố này có sự phân bố dân cư khá đồng đều giữa khu vực trung tâm và các vùng ven đô. Mật độ dân cư khá cao ở khu vực trung tâm thành phố, nơi tập trung nhiều khu thương mại, các tổ chức, công ty, trường học, bệnh viện, khách sạn và các dịch vụ công cộng. Các khu vực ngoại ô, như Hòa Vang và các quận ven biển, dân cư ít đông đúc hơn nhưng có một lượng lớn lao động và công nhân từ các tỉnh khác. Ngoài ra, Đà Nẵng có một dân số trẻ, với nhiều sinh viên và học sinh. Thành phố cũng thu hút nhiều lao động từ các khu công nghiệp, cùng với một lượng lớn nhân viên văn phòng và du lịch. Điều này tạo ra nhu cầu đa dạng về các loại đồng phục, từ đồng phục học sinh, công nhân cho đến đồng phục công sở cao cấp.
- **Thu nhập:** Người dân ở các khu vực khác nhau cũng có sự phân hóa rõ rệt, điều này yêu cầu công ty có chiến lược phân khúc khách hàng phù hợp, cung cấp các sản phẩm đồng phục cho mọi đối tượng khách hàng từ các công nhân có thu nhập thấp đến các nhân viên văn phòng với yêu cầu đồng phục cao cấp.

#### ❖ **Môi trường văn hóa**

Môi trường văn hóa tại Đà Nẵng ảnh hưởng mạnh mẽ đến nhu cầu và yêu cầu về đồng phục. Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam cần hiểu rõ các yếu tố văn hóa, thẩm mỹ, và xu hướng tiêu dùng tại địa phương để phát triển sản phẩm phù hợp, đáp ứng nhu cầu của thị trường Đà Nẵng.

#### + **Nhu cầu đồng phục chuyên nghiệp:**

- Các doanh nghiệp, khách sạn, trường học tại Đà Nẵng rất chú trọng hình ảnh và yêu cầu đồng phục chất lượng cao cho nhân viên và học sinh. Đồng phục học sinh tại Đà Nẵng là yếu tố quan trọng trong việc xây dựng kỷ luật và sự đồng đều trong môi trường giáo dục. Ngoài ra, nhu cầu đồng phục cho nhân viên khách sạn, nhà

hàng, và dịch vụ du lịch tại Đà Nẵng ngày càng gia tăng. Bên cạnh đó, do khí hậu nóng ẩm, các đồng phục cần được thiết kế từ chất liệu thoáng mát, dễ chịu, đặc biệt cho công nhân và nhân viên trong các ngành dịch vụ ngoài trời.

❖ **Chính trị- pháp luật**

- Chính sách thúc đẩy phát triển kinh doanh: Thành phố Đà Nẵng hiện đang triển khai nhiều chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, đặc biệt là các doanh nghiệp sản xuất như Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam. Các chính sách này bao gồm thủ tục hành chính được cải cách, rút gọn thời gian đăng ký kinh doanh, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động sản xuất – kinh doanh vận hành ổn định. Đà Nẵng hiện nay rất chú trọng đến phát triển bền vững và áp dụng các quy định môi trường nghiêm ngặt. Điều này là yếu tố tích cực giúp nâng cao hình ảnh thương hiệu cho các công ty hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, đặc biệt là các doanh nghiệp có quy trình sản xuất sạch và thân thiện với môi trường như công ty. Ngoài ra, việc đầu tư mạnh mẽ vào cơ sở hạ tầng giao thông, khu công nghiệp và các tiện ích đô thị khác giúp vận chuyển nguyên liệu, hàng hóa thuận tiện hơn. Điều này tạo điều kiện cho công ty mở rộng quy mô sản xuất và phân phối sản phẩm đồng phục đến nhiều khu vực hơn.

❖ **Điều kiện tự nhiên**

- Thời tiết tại Đà Nẵng có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất và giao hàng của công ty. Thời tiết thuận lợi giúp dây chuyền sản xuất vận hành ổn định, giao nhận nhanh chóng, đặc biệt là với các đơn hàng lớn, theo mùa vụ như đồng phục học sinh, công nhân hoặc du lịch – dịch vụ. Ngược lại, thời tiết cực đoan hoặc thiên tai có thể gây chậm trễ hoặc phát sinh chi phí. Ngoài ra, việc công ty đặt trụ sở và xưởng sản xuất tại khu vực có môi trường sạch sẽ, hệ thống giao thông thuận tiện, gần các khu công nghiệp, trường học hay trung tâm thương mại sẽ giúp tiếp cận khách hàng dễ dàng hơn. Môi trường tốt không chỉ tạo điều kiện cho sản xuất mà còn nâng cao hình ảnh doanh nghiệp, từ đó gia tăng khả năng cạnh tranh và mở rộng thị trường. Yếu tố văn hóa và chính sách phúc lợi tại địa phương ảnh hưởng đến hoạt động tuyển dụng và giữ chân lao động của công ty. Thói quen tiêu dùng, nhu cầu về đồng phục cũng bị chi phối bởi văn hóa sống và làm việc tại Đà Nẵng.

**2.3 Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động công ty**

### 2.3.1 Cơ sở vật chất

| STT | Tên TSCĐ      | ĐVT | Số lượng |
|-----|---------------|-----|----------|
| 1   | Máy tính      | Bộ  | 20       |
| 2   | Ghế           | Cái | 20       |
| 3   | Bàn           | Cái | 20       |
| 4   | Ô điện        | Ô   | 20       |
| 5   | Quạt điện     | Cây | 20       |
| 6   | Điều hòa      | Cái | 10       |
| 7   | Tủ treo đồ    | Cái | 2        |
| 8   | Móc treo đồ   | Bộ  | 20       |
| 9   | Kệ đựng hồ sơ | Cái | 20       |
| 10  | Máy in        | Cái | 1        |
| 11  | Bóng điện     | Cái | 10       |

(Nguồn: Công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam)

**Bảng 2.3: Thống kê máy móc thiết bị của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

- **Nhận xét:**

Theo thống kê máy móc thiết bị và tài sản cố định, có thể thấy rằng Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam đã trang bị đầy đủ các cơ sở vật chất cần thiết nhằm phục vụ hiệu quả cho hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như công tác quản lý, điều hành. Cụ thể, công ty đã bố trí đồng bộ các thiết bị văn phòng. Các thiết bị này không chỉ đáp ứng đầy đủ nhu cầu làm việc cho đội ngũ nhân sự văn phòng mà còn cho thấy sự đầu tư bài bản của công ty vào việc xây dựng môi trường làm việc tiện nghi, hiện đại và chuyên nghiệp. Số lượng thiết bị được bố trí tương đối phù hợp với quy mô của một doanh nghiệp vừa, đảm bảo mỗi nhân viên có đầy đủ điều kiện làm việc.

## 2.3.2 Tình hình nguồn nhân lực

### 2.3.2.1 Tổng số lao động

- Quy mô và trình độ nhân sự của công ty >100 lao động

| Chỉ tiêu                | Năm 2022 |              | Năm 2023 |              | Năm 2024 |              |
|-------------------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|
|                         | Số lượng | Tỷ trọng (%) | Số lượng | Tỷ trọng (%) | Số lượng | Tỷ trọng (%) |
| Tổng số lao động        | 120      | 100          | 90       | 100          | 150      | 100          |
| <b>1. Giới tính</b>     |          |              |          |              |          |              |
| Nam                     | 80       | 66           | 50       | 55           | 120      | 80           |
| Nữ                      | 40       | 34           | 40       | 45           | 30       | 20           |
| <b>2. Độ tuổi</b>       |          |              |          |              |          |              |
| 18 đến 40 tuổi          | 90       | 75           | 70       | 77           | 110      | 73           |
| 40 đến 50 tuổi          | 30       | 25           | 20       | 33           | 40       | 27           |
| <b>3. Theo trình độ</b> |          |              |          |              |          |              |
| Đại học                 | 20       | 17           | 60       | 66           | 100      | 66           |
| Trung cấp               | 100      | 83           | 30       | 34           | 50       | 37           |
| <b>Tổng</b>             | 120      | 100          | 90       | 100          | 150      | 100          |

(Nguồn: Phòng nhân sự)

**Bảng 2.4 Nguồn nhân lực của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt nam giai đoạn 2022-2024**

➤ **Nhận xét:**

• **Cơ cấu lao động theo giới tính:**

- Trong tổng số 120 lao động của Công ty vào năm 2022, lao động nam chiếm 66% với 80 người, trong khi lao động nữ chiếm 34%, tương ứng với 40 người. Tuy nhiên, cơ cấu lao động này đã có sự thay đổi qua các năm. Cụ thể, năm 2023, số lao động nam giảm còn 55%, với 50 người, trong khi lao động nữ chiếm 45% với 40 người. Đến năm 2024, số lao động nam tăng mạnh, đạt 80%, tương đương 120 người, trong khi lao động nữ chỉ còn 20%, tương ứng với 30 người.
- Điều này cho thấy, lao động nam chiếm ưu thế trong công ty, chủ yếu do đặc thù sản xuất của Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam yêu cầu khối

lượng công việc lớn, nặng nhọc và cần sức mạnh thể chất, điều này giải thích việc tuyển dụng lao động nam nhiều hơn. Cơ cấu này phù hợp với đặc điểm ngành nghề và nhu cầu sản xuất của công ty.

- **Cơ cấu lao động theo độ tuổi:**

- Nhóm lao động từ 18-40 tuổi chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng số lao động của công ty. Cụ thể, năm 2022 có 90 người thuộc nhóm tuổi này, chiếm 75%, năm 2023 giảm xuống còn 70 người (77%), và đến năm 2024, số lượng lao động từ 18-40 tuổi là 110 người, chiếm 73%.
- Ngược lại, nhóm lao động từ 40-50 tuổi có tỷ trọng thấp nhất. Năm 2022 có 30 người, chiếm 25% tổng số lao động, nhưng đến năm 2023 giảm xuống chỉ còn 20 người (33%), và năm 2024 tăng trở lại với 40 người, chiếm 27%.
- Qua đó, có thể thấy rằng đội ngũ lao động của công ty đang ngày càng trẻ hóa. Công ty đang chú trọng tuyển dụng những nhân viên trẻ, có sức sáng tạo, năng động, linh hoạt và dễ dàng thích nghi với công việc. Điều này giúp công ty không chỉ duy trì sự phát triển mà còn tạo ra tiềm năng lớn cho sự sáng tạo và đổi mới trong quá trình hoạt động.

- **Cơ cấu lao động theo trình độ:**

- Về trình độ học vấn, năm 2022 công ty có 20 người với trình độ đại học (chiếm 17%) và 100 người có trình độ trung cấp (chiếm 83%). Đến năm 2023, số lao động có trình độ đại học tăng lên 60 người (66%), trong khi số người có trình độ trung cấp giảm xuống còn 30 người (34%). Sang năm 2024, số lao động có trình độ đại học tiếp tục tăng lên 100 người, chiếm 66%, còn số lao động có trình độ trung cấp giảm còn 50 người, chiếm 37%.
- Điều này cho thấy công ty đang ngày càng chú trọng nâng cao trình độ và năng lực cho đội ngũ nhân viên, thể hiện qua việc tuyển dụng thêm nhiều lao động có trình độ cao hơn. Đây là một tín hiệu tích cực trong việc phát triển nguồn nhân lực của công ty.
- Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam đang có sự chuyển biến tích cực không chỉ về số lượng mà còn về chất lượng lao động. Tuy nhiên, sự mất cân đối về giới tính và sự biến động trong cơ cấu lao động qua các năm là một vấn đề cần được chú ý trong công tác quản lý nhân sự của công ty.

### 2.3.3 Tình hình hoạt động kinh doanh của công ty

#### 2.3.3.1 Bảng cân đối kế toán năm 2022-2024

| CHỈ TIÊU                           | Năm 2022             | Năm 2023             | Năm 2024             |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>TÀI SẢN</b>                     |                      |                      |                      |
| <b>TÀI SẢN NGẮN HẠN</b>            | <b>6.241.247.358</b> | <b>6.454.763.122</b> | <b>6.736.915.148</b> |
| Tiền và các khoản tương đương tiền | 49.230.781           | 31.580.155           | 8.930.178            |
| Các khoản đầu tư ngắn hạn          | -                    | -                    | -                    |
| Các khoản phải thu ngắn hạn        | 1.251.863.225        | 1.319.672.517        | 1.472.357.687        |
| Hàng tồn kho                       | 1.377.589.043        | 1.490.029.522        | 1.483.523.239        |
| Tài sản ngắn hạn khác              | 3.562.564.309        | 3.613.480.928        | 3.772.103.044        |
| <b>TÀI SẢN DÀI HẠN</b>             | <b>1.310.395.618</b> | <b>1.202.519.349</b> | <b>1.176.633.575</b> |
| Các khoản phải thu dài hạn         | 100.000.000          | 200.000.000          | 250.000.000          |
| Tài sản cố định                    | 1.050.563.259        | 905.314.417          | 869.380.086          |
| Tài sản dài hạn khác               | 259.832.359          | 297.204.932          | 307.253.489          |
| <b>TỔNG CỘNG TÀI SẢN</b>           | <b>7.551.642.976</b> | <b>7.657.282.471</b> | <b>7.913.548.723</b> |
| <b>NGUỒN VỐN</b>                   |                      |                      |                      |
| <b>NỢ PHẢI TRẢ</b>                 | <b>5.451.850.835</b> | <b>5.663.127.849</b> | <b>5.871.120.271</b> |
| Nợ ngắn hạn                        | 5.053.943.156        | 5.287.937.264        | 5.320.420.536        |
| Nợ dài hạn                         | 397.907.679          | 375.190.585          | 550.699.735          |
| <b>VỐN CHỦ SỞ HỮU</b>              | <b>2.099.792.141</b> | <b>2.004.154.622</b> | <b>2.042.428.452</b> |
| Vốn đầu tư của chủ sở hữu          | 2.099.792.141        | 2.004.154.622        | 2.042.428.452        |
| <b>TỔNG CỘNG NGUỒN VỐN</b>         | <b>7.551.642.976</b> | <b>7.657.282.471</b> | <b>7.913.548.723</b> |

(Nguồn: Phòng kinh doanh)

**Bảng 2.5: Bảng Cân đối kế toán giai đoạn năm 2022-2024 của Công Ty TNHH  
TM & SX Đồng Phục Việt Nam**

- Qua bảng cân đối kế toán trong ba năm 2022-2024, có thể nhận thấy rằng tổng tài sản của công ty có xu hướng tăng nhẹ qua từng năm, từ 7.551.642.976 tỷ đồng (năm 2022) lên 7.913.548.723 tỷ đồng (năm 2024), cho thấy quy mô hoạt động của doanh nghiệp đang được mở rộng một cách ổn định.
- **Tài sản ngắn hạn**
    - Tài sản ngắn hạn luôn chiếm phần lớn trong tổng tài sản (hơn 80%), và tăng từ 6.241.247.358 tỷ đồng năm 2022 lên 6.736.915.148 tỷ đồng năm 2024, phản

ánh tính thanh khoản tốt và khả năng đáp ứng nhu cầu vốn lưu động trong ngắn hạn. Tuy nhiên, tiền và các khoản tương đương tiền giảm mạnh từ 49,230.781 tỷ xuống chỉ còn 8,930.178 tỷ đồng, có thể do doanh nghiệp sử dụng tiền mặt để đầu tư hoặc chi trả nợ ngắn hạn.

- Các khoản phải thu ngắn hạn và hàng tồn kho đều có xu hướng tăng nhẹ, cho thấy quy mô sản xuất – kinh doanh được mở rộng. Riêng hàng tồn kho duy trì ở mức cao (1.483.523.239 nghìn tỷ đồng năm 2024), điều này đòi hỏi công ty cần quản trị hàng tồn hiệu quả để tránh ứ đọng vốn.

- **Tài sản dài hạn**

- Tài sản dài hạn giảm từ 1.310.395.618 tỷ đồng năm 2022 xuống 1.176.633.575 tỷ đồng năm 2024. Đặc biệt, tài sản cố định giảm liên tục, từ 1.050.563.259 tỷ còn 869.380.086 tỷ đồng, điều này có thể phản ánh việc khấu hao tài sản và chưa có thêm đầu tư mới vào máy móc thiết bị, xưởng sản xuất. Tuy nhiên, khoản phải thu dài hạn lại tăng dần, cho thấy công ty đang mở rộng tín dụng hoặc hợp tác dài hạn.

- **Nợ phải trả**

- Nợ phải trả luôn chiếm hơn 70% tổng nguồn vốn, tăng từ 5.451.850.835 tỷ (2022) lên 5.871.120.271 tỷ (2024), cho thấy công ty vẫn phụ thuộc nhiều vào nguồn vốn vay. Tuy nhiên, nợ ngắn hạn chiếm phần lớn trong cơ cấu nợ, điều này có thể tạo áp lực tài chính nếu dòng tiền bị gián đoạn.
- Đáng chú ý, nợ dài hạn tăng trở lại trong năm 2024 (từ 375.907.679 tỷ lên 550.699.735 tỷ đồng), cho thấy công ty bắt đầu mở rộng đầu tư dài hạn hoặc tái cấu trúc nguồn vốn theo hướng ổn định hơn.

- **Vốn chủ sở hữu**

- Vốn chủ sở hữu tăng nhẹ, từ 2.099.792.141 tỷ năm 2022 lên 2.042.428.452 tỷ đồng năm 2024. Tốc độ tăng vốn chậm hơn so với tốc độ tăng nợ, phản ánh việc công ty chưa chủ động tăng vốn tự có mà vẫn chủ yếu dựa vào nợ để tài trợ hoạt động.

**Kết luận:** Qua bảng cân đối kế toán giai đoạn 2022–2024 có thể thấy một số điểm nổi bật như sau: Tổng tài sản và nguồn vốn của công ty có xu hướng tăng nhẹ qua từng năm, cho thấy doanh nghiệp đang mở rộng quy mô và duy trì hoạt động ổn định. Cơ cấu tài sản nghiêng về tài sản ngắn hạn, phản ánh tính thanh khoản tốt

nhưng đồng thời cũng cho thấy hạn chế trong đầu tư dài hạn khi tài sản cố định liên tục giảm. Về nguồn vốn, công ty chủ yếu sử dụng nợ phải trả, trong đó nợ ngắn hạn chiếm tỷ trọng lớn, tiềm ẩn rủi ro nếu dòng tiền không được quản lý hiệu quả. Tuy nhiên, sự gia tăng nợ dài hạn trong năm 2024 và vốn chủ sở hữu ổn định là dấu hiệu tích cực, cho thấy công ty đang từng bước điều chỉnh cơ cấu tài chính theo hướng bền vững hơn. Mặc dù tình hình tài chính nhìn chung ổn định, nhưng công ty vẫn cần chú trọng nâng cao hiệu quả sử dụng vốn, tăng cường đầu tư dài hạn và kiểm soát tốt rủi ro thanh khoản. Đồng thời, việc xây dựng chiến lược phát triển phù hợp và tối ưu hóa quản trị tài chính sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả hoạt động, tạo lợi thế cạnh tranh và phát triển vững chắc trên thị trường.

| Chỉ tiêu                                                  | Năm 2022<br>(VNĐ)    | Năm 2023<br>(VNĐ)    | Năm 2024<br>(VNĐ)    |
|-----------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ</b>          | <b>5.150.381.992</b> | <b>5.437.062.108</b> | <b>5.721.405.873</b> |
| 2. Các khoản giảm trừ doanh thu                           | 18.560.000           | 31.750.000           | 27.680.000           |
| <b>3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ</b> | <b>5.131.821.992</b> | <b>5.405.312.108</b> | <b>5.693.725.873</b> |
| 4. Giá vốn hàng bán                                       | 4.326.781.300        | 4.577.900.000        | 4.803.312.500        |
| <b>5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ</b>   | <b>805.040.692</b>   | <b>827.412.108</b>   | <b>890.413.373</b>   |
| 6. Doanh thu hoạt động tài chính                          | 112.000              | 185.000              | 213.000              |
| 7. Chi phí tài chính                                      | 0                    | 0                    | 0                    |
| 8. Chi phí bán hàng                                       | 294.000.000          | 352.000.000          | 398.000.000          |
| 9. Chi phí quản lý doanh nghiệp                           | 489.000.000          | 465.000.000          | 457.000.000          |
| <b>10. Lợi nhuận thuần từ HĐKD</b>                        | <b>21.152.692</b>    | <b>10.597.108</b>    | <b>35.626.373</b>    |
| 11. Thu nhập khác                                         | 780.000              | 950.000              | 1.800.000            |
| 12. Chi phí khác                                          | 0                    | 0                    | 0                    |
| 13. Lợi nhuận khác                                        | 780.000              | 780.000              | 780.000              |
| <b>14. Tổng lợi nhuận trước thuế</b>                      | <b>21.932.692</b>    | <b>11.547.108</b>    | <b>37.426.373</b>    |
| 15. Chi phí thuế TNDN hiện hành                           | 0                    | 0                    | 0                    |

| Chỉ tiêu                           | Năm 2022<br>(VNĐ) | Năm 2023<br>(VNĐ) | Năm 2024<br>(VNĐ) |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 16. Chi phí thuế TNDN hoãn lại     | 0                 | 0                 | 0                 |
| <b>17. Lợi nhuận sau thuế TNDN</b> | <b>21.932.692</b> | <b>11.547.108</b> | <b>37.426.373</b> |
| 18. Lãi cơ bản trên cổ phiếu       | 0                 | 0                 | 0                 |
| 19. Lãi suy giảm trên cổ phiếu     | 0                 | 0                 | 0                 |

(Nguồn: Phòng kinh doanh)

**Bảng 2.6 : Bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công Ty TNHH  
TM& SX Đồng Phục Việt Nam**

❖ **Phân tích kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong giai đoạn 2022-2024**

• **Doanh thu và doanh thu thuần**

- Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ có xu hướng tăng ổn định từ 5.150.381.992 tỷ đồng năm 2022 lên 5.721.405.873 tỷ đồng năm 2024. Doanh thu thuần cũng tăng tương ứng, từ 5.131.821.992 tỷ đồng lên 5.693.725.873 tỷ đồng, cho thấy công ty duy trì được nguồn thu ổn định và kiểm soát tốt các khoản giảm trừ.

• **Lợi nhuận gộp**

- Lợi nhuận gộp tăng nhẹ qua các năm, từ hơn 805.040.692 triệu đồng năm 2022 lên 890.413.373 triệu đồng năm 2024. Điều này cho thấy hiệu quả trong hoạt động kinh doanh cốt lõi được duy trì, mặc dù giá vốn hàng bán cũng tăng theo quy mô hoạt động.

• **Chi phí bán hàng và quản lý doanh nghiệp**

- Chi phí bán hàng và chi phí quản lý doanh nghiệp đều tăng đều đặn qua từng năm. Đặc biệt, chi phí bán hàng tăng từ 294.000.000 triệu đồng lên 398.000.000 triệu đồng, phản ánh nỗ lực mở rộng thị trường hoặc tăng đầu tư vào marketing. Tuy nhiên, chi phí quản lý doanh nghiệp lại có dấu hiệu được kiểm soát tốt hơn, khi giảm nhẹ vào năm 2023 và duy trì ổn định vào năm 2024.

• **Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh**

- Năm 2023 ghi nhận mức lợi nhuận thuần thấp nhất, giảm mạnh so với năm trước, nhiều khả năng do chi phí hoạt động tăng nhanh hơn doanh thu. Tuy nhiên, đến năm 2024, lợi nhuận thuần đã phục hồi mạnh mẽ lên mức hơn

35.626.373 triệu đồng, gấp hơn 3 lần năm 2022, cho thấy công ty đã có những điều chỉnh tích cực.

- **Lợi nhuận sau thuế**

- Dù năm 2023 là một năm suy giảm lợi nhuận, nhưng sang năm 2024, lợi nhuận sau thuế đạt hơn 37.426.373 triệu đồng – mức cao nhất trong 3 năm, thể hiện sự phục hồi mạnh và khả năng sinh lời tốt trở lại.

- **Thuế TNDN**

- Trong cả ba năm, chi phí thuế thu nhập doanh nghiệp đều ghi nhận bằng 0. Điều này có thể là do công ty được miễn thuế, hoãn thuế, hoặc đang lỗ lũy kế trong những năm trước đó.

➤ **Kết luận:**

Qua phân tích số liệu tài chính trong giai đoạn 2022–2024, có thể thấy Công Ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam đã có những bước tăng trưởng ổn định về doanh thu và lợi nhuận. Mặc dù năm 2023 ghi nhận sự suy giảm đáng kể về lợi nhuận sau thuế do chi phí tăng cao, công ty đã nhanh chóng phục hồi và đạt được kết quả kinh doanh ấn tượng trong năm 2024, đặc biệt là mức lợi nhuận sau thuế tăng gần 3,2 lần so với năm 2022. Sự gia tăng chi phí bán hàng cho thấy doanh nghiệp đang đầu tư nhiều hơn vào các hoạt động mở rộng thị trường hoặc cải thiện chất lượng dịch vụ. Trong khi đó, việc kiểm soát tốt chi phí quản lý doanh nghiệp và không phát sinh chi phí tài chính phản ánh một cơ cấu tài chính ổn định, ít phụ thuộc vào vốn vay. Tuy nhiên, việc không ghi nhận thuế thu nhập doanh nghiệp trong cả ba năm là một điểm cần lưu ý, có thể ảnh hưởng đến tính thực chất của lợi nhuận ròng nếu trong tương lai công ty bắt đầu phải nộp thuế trở lại. Tổng thể, công ty đang đi đúng hướng trong chiến lược phát triển và tối ưu hóa hoạt động kinh doanh. Để đảm bảo tăng trưởng bền vững trong các năm tiếp theo, công ty nên tiếp tục kiểm soát chi phí, đồng thời nâng cao hiệu quả trong các khoản đầu tư mở rộng thị trường.

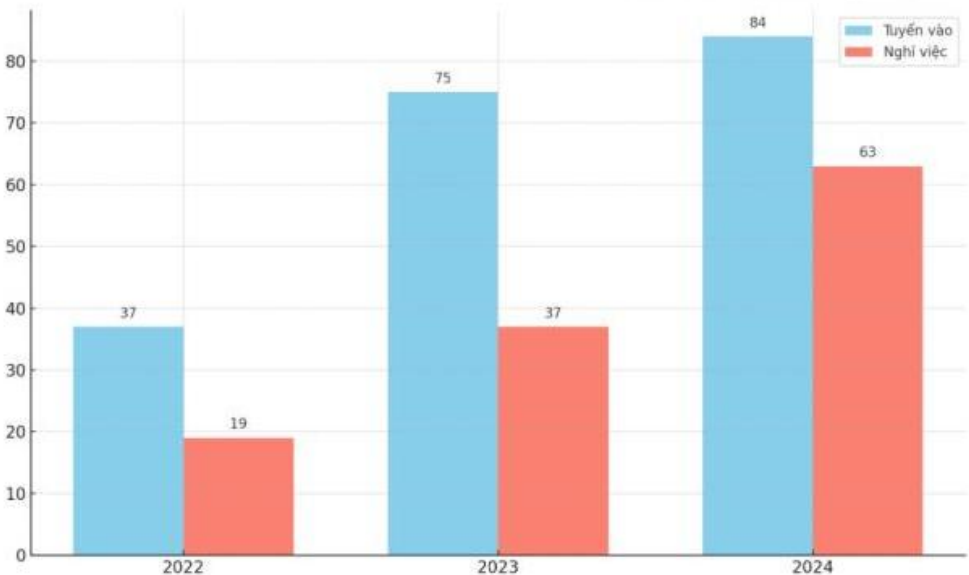
## **2.4 Thực trạng công tác tuyển dụng tại công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

**2.4.1 Tình hình tuyển dụng nhân sự qua các năm**

|                              | Năm 2022 | Năm 2023 | Năm 2024 |
|------------------------------|----------|----------|----------|
| Số lượng nhân viên tuyển vào | 37       | 75       | 84       |
| Số lượng nhân viên nghỉ việc | 19       | 37       | 63       |

*(Nguồn: Phòng nhân sự)*

**Bảng 2.7: Cơ cấu nhân sự tại công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam**



**Hình 2.3 Biểu đồ cơ cấu nhân sự tại công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam**

- Qua số liệu thống kê về nhân sự trong giai đoạn 2022–2024, có thể thấy rõ sự thay đổi đáng kể trong hoạt động tuyển dụng và giữ chân người lao động tại công ty. Cụ thể, số lượng nhân viên mới được tuyển dụng tăng đều qua từng năm, từ 37 người vào năm 2022, lên 75 người năm 2023 và đạt 84 người trong năm 2024. Điều này cho thấy công ty đang nỗ lực mở rộng quy mô hoặc bổ sung nhân sự cho những vị trí còn thiếu hụt. Tuy nhiên, đi cùng với xu hướng tăng trưởng trong tuyển dụng là tình trạng nhân viên nghỉ việc cũng diễn biến theo chiều hướng tiêu cực. Từ 19 người nghỉ việc vào năm 2022, con số này đã tăng lên 37 người trong năm 2023 và tiếp tục leo thang đến 63 người vào năm 2024. Diễn biến này là một tín hiệu đáng lo ngại về sự thiếu ổn định của lực lượng lao động, đồng thời đặt ra yêu cầu cấp bách cho công ty trong việc rà soát lại các chính sách phúc lợi, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến cũng như hiệu quả quản lý nhân sự hiện tại.

|                                  | Năm 2022 | Năm 2023 | Năm 2024 |
|----------------------------------|----------|----------|----------|
| Số lượng nhân viên chính thức    | 25       | 20       | 27       |
| Số lượng nhân viên bán thời gian | 10       | 15       | 30       |

(Nguồn: Phòng nhân sự)

**Bảng 2.8 Loại hình tuyển dụng nhân sự công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam**

- Trong giai đoạn từ năm 2022 đến năm 2024, tình hình nhân sự tại công ty có nhiều biến động đáng chú ý, thể hiện rõ qua sự thay đổi về số lượng nhân viên chính thức và bán thời gian. Cụ thể, số lượng nhân viên chính thức trong năm 2022 là 25 người. Đến năm 2023, do ảnh hưởng của hoạt động kinh doanh trong các năm đại dịch covid nên doanh nghiệp đã tinh gọn lại bộ máy nhân sự còn 20 người. Tuy nhiên, đến năm 2024, hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp bắt đầu mở rộng ra và phát triển trở lại nên số lượng nhân viên chính thức tăng trở lại lên 27 người – cao nhất trong ba năm khảo sát. Đây là tín hiệu tích cực, phản ánh xu hướng phục hồi và mở rộng quy mô hoạt động của công ty trong thời gian gần đây. Bên cạnh đó, số lượng nhân viên bán thời gian lại có xu hướng tăng đều qua từng năm. Cụ thể, năm 2022 công ty có 10 nhân viên bán thời gian; đến năm 2023 tăng lên 15 người và năm 2024 đạt 30 người – gấp ba lần so với năm 2022. Điều này cho thấy doanh nghiệp đang có xu hướng sử dụng lao động bán thời gian như một giải pháp linh hoạt nhằm tiết kiệm chi phí nhân sự. Bởi lẽ, so với nhân viên chính thức, lao động bán thời gian thường không yêu cầu mức lương cao và không cần hưởng đầy đủ các chế độ phúc lợi theo quy định, từ đó giúp công ty tối ưu hóa chi phí vận hành. Đáng chú ý, lực lượng lao động bán thời gian chủ yếu là sinh viên hoặc thực tập sinh – những đối tượng có kiến thức nền tảng chuyên môn, tinh thần học hỏi cao, khả năng sáng tạo và thích nghi tốt. Việc tận dụng nguồn nhân lực này không chỉ góp phần tiết kiệm chi phí mà còn hỗ trợ nâng cao hiệu quả làm việc, tạo điều kiện để công ty thích ứng tốt hơn với sự biến động của thị trường lao động.

| <b>Vị trí tuyển dụng</b>             | <b>Số lượng tuyển vào năm 2022</b> | <b>Số lượng tuyển vào năm 2023</b> | <b>Số lượng tuyển vào năm 2024</b> |
|--------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Nhân viên bán hàng</b>            | 15                                 | 35                                 | 40                                 |
| <b>Nhân viên marketing</b>           | 8                                  | 15                                 | 18                                 |
| <b>Nhân viên chăm sóc khách hàng</b> | 6                                  | 10                                 | 12                                 |
| <b>CTV</b>                           | 4                                  | 10                                 | 12                                 |
| <b>Nhân viên quản lý</b>             | 4                                  | 5                                  | 6                                  |
| <b>Tổng</b>                          | 37                                 | 75                                 | 84                                 |

*(Nguồn : phòng nhân sự)*

**Bảng 2.9: Vị trí tuyển dụng tại công ty TNHH MTV Đồng Phục Việt Nam**

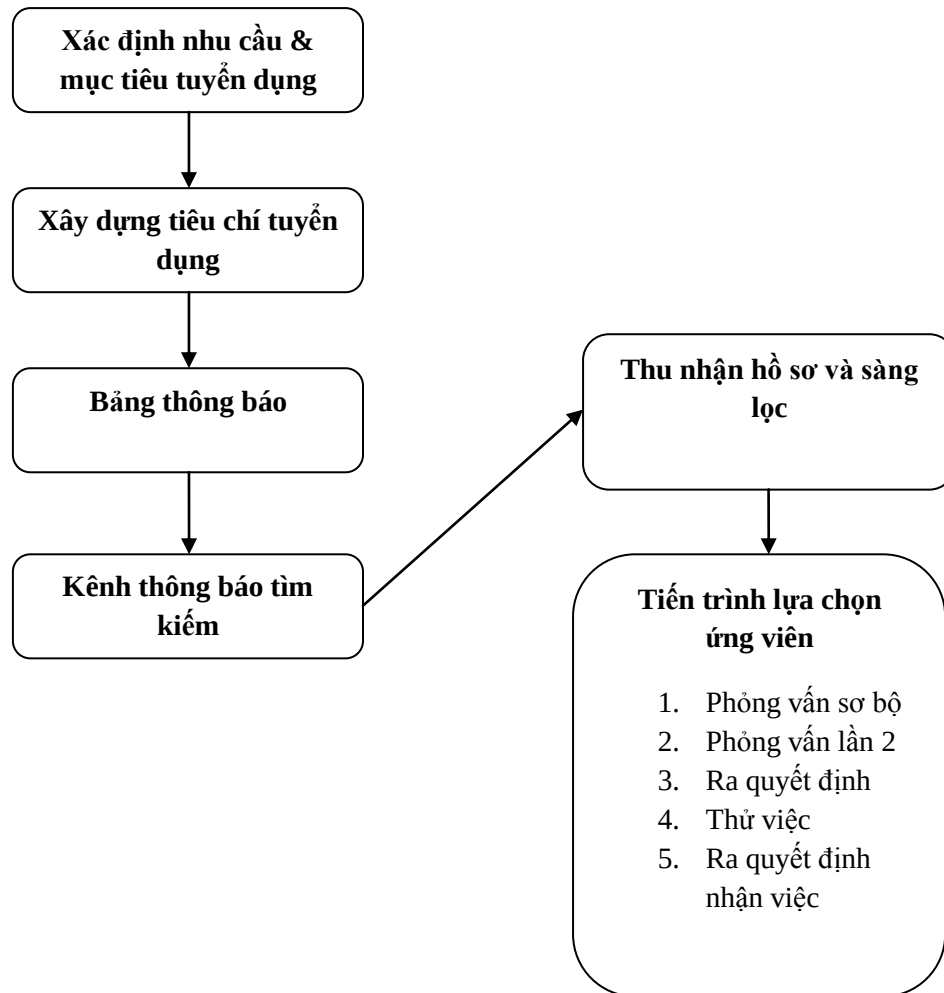
- **Nhận xét:** Dựa trên bảng số liệu tuyển dụng từ năm 2022 đến 2024 tại Công ty TNHH MTV Đồng Phục Việt Nam, có thể thấy tổng số lượng tuyển dụng tăng đều qua từng năm, từ 37 người (2022) lên 75 người (2023) và 84 người (2024). Vị trí nhân viên bán hàng luôn chiếm số lượng cao nhất, cho thấy đây là bộ phận trọng tâm của công ty. Bên cạnh đó, các vị trí như marketing, chăm sóc khách hàng, cộng tác viên và quản lý cũng tăng dần, phản ánh xu hướng mở rộng nhân sự đồng đều ở cả khối kinh doanh và hỗ trợ, phù hợp với định hướng phát triển của doanh nghiệp.

#### **2.4.2 Chính sách tuyển dụng của công ty**

- Trước nhu cầu mở rộng hoạt động sản xuất và sự cạnh tranh ngày càng cao trên thị trường, Công ty TNHH TM & SX Đồng Phục Việt Nam luôn chú trọng xây dựng chính sách tuyển dụng nhân sự linh hoạt và phù hợp với đặc thù ngành may mặc. Nhằm thu hút những ứng viên có tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc nghiêm túc, có tay nghề vững và khả năng thích ứng tốt với môi trường sản xuất. Công ty đặc biệt quan tâm đến việc tuyển dụng các vị trí Nhân viên kinh doanh, CTV, thiết kế, cũng như đội ngũ nhân sự có kỹ năng giao tiếp tốt trong môi trường bán hàng và chăm sóc khách hàng. Ngoài việc đăng tuyển qua các kênh truyền thống như trung tâm giới thiệu việc làm hoặc dán thông báo tuyển

tại nhà xưởng, Công ty còn tận dụng các nền tảng mạng xã hội như Facebook, Zalo, cùng các website tuyển dụng như Vieclam24h, TopCV,... nhằm tiếp cận nguồn ứng viên rộng rãi và đa dạng hơn.

### 2.4.3 Quy trình tuyển dụng của công ty



( Nguồn: Phòng nhân sự )

**Bảng 2.10: Quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

#### **Bước 1: Xác định nhu cầu và mục tiêu tuyển dụng**

##### **a) Xác định nhu cầu tuyển dụng**

- Hiện tại, công ty vẫn chưa xem việc xác định nhu cầu tuyển dụng là một hoạt động cốt lõi trong chiến lược nhân sự. Việc đánh giá nhu cầu nhân lực chủ yếu chỉ được thực hiện khi có sự gia tăng đột xuất về khối lượng công việc hoặc có thay đổi trong các dự án. Cách tiếp cận này phản ánh phần nào sự linh hoạt và phù hợp với tình hình vận hành thực tế của công ty. Tuy nhiên, do không có kế hoạch tuyển

dụng dài hạn hoặc định kỳ rõ ràng, công ty dễ rơi vào trạng thái bị động khi nhu cầu nhân sự phát sinh đột ngột. Trong một số trường hợp, điều này có thể dẫn đến thiếu hụt nhân lực tạm thời, ảnh hưởng đến tiến độ công việc hoặc làm tăng áp lực cho đội ngũ hiện tại.

- Khi công ty có nhu cầu tuyển dụng thì trưởng phòng các bộ phận sẽ xác định các vị trí cần tuyển dụng mới dựa trên các phát sinh về nhu cầu sản xuất, kinh doanh hoặc các dự án mở rộng của công ty. Sau khi xác định nhu cầu tuyển dụng, các trưởng phòng sẽ đưa ra yêu cầu tuyển dụng và điền thông tin vào phiếu yêu cầu tuyển dụng. Giám đốc công ty sẽ xem xét các yêu cầu tuyển dụng này, đối chiếu với kế hoạch phát triển nhân sự của công ty trong năm và đảm bảo tính phù hợp với mục tiêu phát triển của công ty. Các yêu cầu tuyển dụng phải có sự phê duyệt của Giám đốc trước khi thực hiện. Căn cứ vào các yêu cầu đã được phê duyệt, trợ lý nhân sự sẽ phối hợp với các trưởng phòng để đề xuất các nguồn lực tuyển dụng, bao gồm các kênh tuyển dụng phù hợp với các vị trí cần tuyển và yêu cầu của bộ phận.

CÔNG TY TNHH MTV      CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM      Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

**PHIẾU ĐỀ XUẤT NHU CẦU TUYỂN DỤNG**

*Hình thức: Hợp đồng lao động*

**1. Lý do đề xuất**

Khối lượng công việc đơn vị: đang vào mùa cao điểm, nên cần thêm nhân sự cho kế hoạch sắp tới

Thực trạng nhân lực đơn vị: Hiện tại, công việc ở phòng kinh doanh đang tương đối nhiều nên cần thêm 2 nhân viên kinh doanh để kịp cho các kế hoạch sắp tới (Tại hệ, thành lập công ty)

**2. Thông tin vị trí cần tuyển**

|                                                                                                                                 |               |                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Chức danh vị trí: Nhân viên kinh doanh                                                                                          |               | Số lượng: 2                                                                                                                                              |
| Giới tính: Nữ                                                                                                                   | Tuổi: 25 tuổi | Trình độ học vấn:                                                                                                                                        |
| Ngày cần nhân sự: 25/04/2025                                                                                                    |               | <input checked="" type="checkbox"/> Cao đẳng<br><input checked="" type="checkbox"/> Đại học<br><input checked="" type="checkbox"/> Sau Đại học (cụ thể): |
| Chuyên ngành được đào tạo: Quản trị kinh doanh, marketing,....                                                                  |               |                                                                                                                                                          |
| MÔ TẢ CÔNG VIỆC CƠ BẢN: Tư vấn khách hàng có nhu cầu làm đồng phục, thực hiện các công việc hàng tuần theo chỉ đạo của Giám Đốc |               |                                                                                                                                                          |

**3. Yêu cầu**

1. Trình độ Ngoại ngữ: cơ bản

2. Trình độ Tin học:

3. Kinh nghiệm làm việc: ưu tiên có kinh nghiệm về mảng sale, sẽ được đào tạo cụ thể nếu chưa có kinh nghiệm

**PHIẾU YÊU CẦU TUYỂN DỤNG**  
(RECRUITMENT REQUESTING FORM)

*(Áp dụng cho vị trí cao cấp, nhân viên văn phòng và phân xưởng – Apply for Senior, Office Staff and Workshop Applicants)*

**I- YÊU CẦU CHUNG (General Requirements)**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Phòng ban/ Bộ phận (Dept/ Sec): Phòng Kinh Doanh                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Trình độ học vấn (Education Level):                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Vị trí tuyển dụng (Position): Nhân viên kinh doanh                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> 12/12 (High School)<br><input type="checkbox"/> Trung cấp (Middle Level School)                                                                                                                                                                               |
| Giới tính (Sex): <input checked="" type="checkbox"/> Nam (Male) <input type="checkbox"/> Nữ (Female)                                                                                                                                                                                                                                                                           | Tuổi (Age): 23-27 tuổi                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Ngoại hình (Appearance):                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> Cao đẳng (College) <input checked="" type="checkbox"/><br><input checked="" type="checkbox"/> Đại học (University) <input checked="" type="checkbox"/><br><input checked="" type="checkbox"/> Trên đại học (Postgraduate) <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> Tương đối (Uncertain)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <input type="checkbox"/> Không cần (Unnecessary)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Kinh nghiệm làm việc (Working Experience):                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>CHUYÊN MÔN (Specialities):</b>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <input type="checkbox"/> Dưới 1 năm (Under 1 year)<br><input checked="" type="checkbox"/> Từ 1 đến dưới 2 năm (From 1 to 2 years)<br><input type="checkbox"/> Từ 2 đến dưới 3 năm (From 2 to 3 years)<br><input type="checkbox"/> Từ 3 đến 5 năm (From 3 to 5 years)<br><input type="checkbox"/> Trên 5 năm (Over 5 years)<br><input type="checkbox"/> Không cần (Unnecessary) | Trình độ học vấn: Ứng viên cần tốt nghiệp từ Cao đẳng trở lên các chuyên ngành như Kinh tế, Quản trị Kinh doanh, Marketing hoặc các ngành liên quan.                                                                                                                                   |

MÔ TẢ CÔNG VIỆC CƠ BẢN (Description of Basic Work):  
Tư vấn khách hàng có nhu cầu làm đồng phục, thực hiện các công việc hàng tuần theo chỉ đạo của Giám Đốc

**II- YÊU CẦU VỀ KỸ NĂNG (Skill Requirements)**

1/ Trình độ ngoại ngữ (Language Skills):

+ Tiếng Anh (English): ☐ Level A ☐ Level B ☐ Level C ☐ Unnecessary

(Nguồn: Phòng nhân sự)

**Hình 2.4 Phiếu đề xuất & phiếu yêu cầu tuyển dụng của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

- **Nhận xét:** Công ty hiện tại chưa có một hệ thống cập nhật thường xuyên và chi tiết về tình hình nhân sự, dẫn đến việc khó khăn trong việc nhận diện kịp thời các vị trí cần tuyển dụng hoặc thay thế. Điều này làm giảm khả năng ứng phó nhanh

chóng với nhu cầu nhân sự phát sinh đột ngột, đặc biệt trong các giai đoạn tăng trưởng hoặc khi có thay đổi về đơn hàng sản xuất.

- Bên cạnh đó, việc chỉ dựa vào các trưởng phòng các bộ phận để xác định nhu cầu tuyển dụng có thể không hoàn toàn chính xác. Các trưởng phòng thường chỉ nắm bắt nhu cầu của bộ phận mình, nhưng chưa chắc đã hiểu rõ về các xu hướng thay đổi trong ngành hoặc các yêu cầu cụ thể trong quá trình kinh doanh. Điều này có thể dẫn đến việc khó xác định đúng vị trí cần tuyển dụng, ảnh hưởng đến khả năng phát triển bền vững của công ty.

#### **b) Xác định mục tiêu tuyển dụng**

- Tuyển dụng những ứng viên có trình độ chuyên môn phù hợp, kỹ năng giao tiếp, bán hàng tốt, và tinh thần làm việc trách nhiệm. Ưu tiên những cá nhân năng động, sáng tạo, có khả năng chịu áp lực và thích ứng nhanh với môi trường làm việc. Xây dựng đội ngũ nhân viên kinh doanh chuyên nghiệp và cộng tác viên bán hàng hiệu quả, góp phần mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm đồng phục. Đảm bảo quá trình tuyển dụng đúng người, đúng việc, hạn chế tối đa chi phí và thời gian đào tạo lại.
- Hình thành nguồn nhân lực ổn định, sẵn sàng kế thừa và phát triển cùng công ty trong dài hạn. Với những mục tiêu này, công ty kỳ vọng sẽ nâng cao năng lực cạnh tranh, tăng trưởng doanh số và khẳng định thương hiệu Đồng Phục Việt Nam trên thị trường.

#### **Bước 2: Xây dựng tiêu chí tuyển dụng**

- Sau khi xác định nhu cầu đào tạo và biết rõ vị trí cần tuyển thì từ đó công ty sẽ xác định tiêu chí tuyển dụng cho từng vị trí. Trong những năm vừa qua, đối với những vị trí tuyển dụng khác nhau thì sẽ có tiêu chí tuyển dụng khác nhau cụ thể là:

| <b>Vị trí tuyển dụng</b>    | <b>Tiêu chí chung</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>Tiêu chí riêng</b>                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nhân viên kinh doanh</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trình độ: có trình độ chuyên môn</li> <li>- Kỹ năng: có khả năng giao tiếp, đàm phán, làm việc nhóm</li> <li>- Sức khỏe: đảm bảo sức khỏe tốt, có khả năng đi thị trường.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tốt nghiệp Trung cấp trở lên</li> <li>- Có kinh nghiệm bán hàng tối thiểu 1 năm trong lĩnh vực kinh doanh, bán hàng.</li> <li>- Tính cách: năng động, chịu được áp</li> </ul> |

| Vị trí tuyển dụng | Tiêu chí chung | Tiêu chí riêng                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   |                | lực công việc cao<br>- Hiểu biết cơ bản về sản phẩm đồng phục.                                                                                                                                                       |
| CTV               |                | - Tốt nghiệp THPT trở lên<br>- Kỹ năng làm việc độc lập, quản lý thời gian hiệu quả<br>- Ưu tiên ứng viên có kinh nghiệm bán hàng online hoặc tiếp thị sản phẩm<br>- Có trách nhiệm với chỉ tiêu công việc được giao |

(Nguồn: Phòng nhân sự)

**Bảng 2.11 : Tiêu chí tuyển dụng đối với bộ phận nhân viên kinh doanh và CTV của công ty**

- Dựa trên bảng sau, cho ta thấy đúng với các vị trí khác nhau, công ty đã có những tiêu chí rõ ràng, cụ thể và việc đưa ra các tiêu chí này căn cứ dựa trên bảng mô tả công việc và tiêu chuẩn công việc

### **Bước 3: Bảng thông báo**

Để thu hút các ứng viên, thì công ty sẽ xây dựng các nội dung nhằm cung cấp các thông tin đến cho các ứng viên, và từ đó ứng viên sẽ căn cứ vào những thông tin có trên thông báo để biết được mình có thật sự phù hợp với vị trí đang ứng tuyển hay không. Thông thường các bảng thông báo của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam được trình bày cụ thể bao gồm:

- Thông tin công ty
- Vị trí cần tuyển và mục mô tả về vị trí
- Hồ sơ cần nộp và quyền lợi của ứng viên

- Từ đó, với những thông tin này giúp cho ứng viên hiểu rõ hơn về vị trí cần tuyển và cũng giúp cho doanh nghiệp sàng lọc ứng viên một cách dễ dàng hơn. Ngoài ra, cũng có nhiều bảng thông báo của công ty sẽ không có thời hạn tuyển dụng, như vậy có thể kéo dài thời gian tuyển dụng.



**CÔNG TY TNHH MTV ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM**

## **THÔNG BÁO TUYỂN DỤNG**

### **1. Vị trí tuyển dụng:** Nhân viên kinh doanh

- Số lượng: 2 người (Toàn thời gian)

### **2. Mô tả công việc:**

- Nhân viên kinh doanh: Tìm kiếm khách hàng có nhu cầu làm đồng phục, chăm sóc khách hàng; tư vấn sản phẩm, ký hợp đồng, đạt chỉ tiêu doanh số.

### **3. Yêu cầu ứng viên:**

- Tốt nghiệp Trung cấp trở lên (Nhân viên kinh doanh)

- Kỹ năng giao tiếp tốt, yêu thích kinh doanh, sức khỏe tốt, ưu tiên có kinh nghiệm.

### **4. Quyền lợi:**

- Lương cơ bản + hoa hồng hấp dẫn (Nhân viên kinh doanh).

- Hoa hồng theo doanh số (CTV), thu nhập không giới hạn.

- Thưởng doanh số, lễ Tết, đào tạo kỹ năng bán hàng.

- Cơ hội thăng tiến trong công việc.

### **5. Hồ sơ bao gồm:**

1. Đơn xin việc

2. Sơ yếu lý lịch

*(Nguồn: Phòng nhân sự)*

**Hình 2.5 : Bảng thông báo tuyển dụng của công ty TNHH TM &SX Đồng phục Việt Nam**

#### Bước 4: Kênh thông báo tìm kiếm

##### ➤ Tiêu chí tuyển dụng

| Kênh tuyển dụng                                                  | Đặc điểm đối tượng tuyển dụng                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Thực tập sinh                                                    | Là những sinh viên thuộc các trường Đại Học, Cao Đẳng đang trong quá trình thực tập hoặc mới ra trường muốn có nhu cầu trải nghiệm và học hỏi kinh nghiệm |
| Người làm việc tự do (Thất nghiệp, trong giai đoạn tìm việc,...) | Là những người đa ngành nghề có một công việc nhất định, không bị vướng bận về thời gian                                                                  |

(Nguồn: Phòng nhân sự)

**Bảng 2.12: Kênh tuyển dụng nhân sự công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

- Để tuyển dụng nhân sự thì công ty cũng đã sử dụng rất nhiều kênh thu hút ứng viên, bên cạnh các kênh thông thường như: mạng xã hội, những kênh truyền thống thì công ty cũng đang nhìn vào các đối tượng mục tiêu là các thực tập sinh của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp có kênh chắc chắn và chất lượng hơn. Dựa trên các đối tượng tuyển dụng khác nhau đảm bảo đủ nhân lực phục vụ cho hoạt động kinh doanh, đặc biệt là trong ngành may mặc đòi hỏi tính ổn định và kỹ năng thực hành cao, Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam đã xây dựng hệ thống tuyển dụng linh hoạt từ nhiều nguồn khác nhau:
- **Nguồn thu hút nội bộ**
  - Thông qua nguồn thu hút nội bộ, công ty sẽ thực hiện việc dịch chuyển nhân sự ở tất cả các phòng ban
  - Để thu hút các nhân viên ở trong công ty ứng tuyển vào các vị trí mà công ty đang cần tìm thì công ty sẽ sử dụng các phương pháp như: Đăng thông báo lên

các trang tin nội bộ của công ty và sử dụng phương pháp giới thiệu để toàn thể nhân viên trong công ty có thể biết về các cơ hội thăng tiến hoặc chuyển đổi công việc.

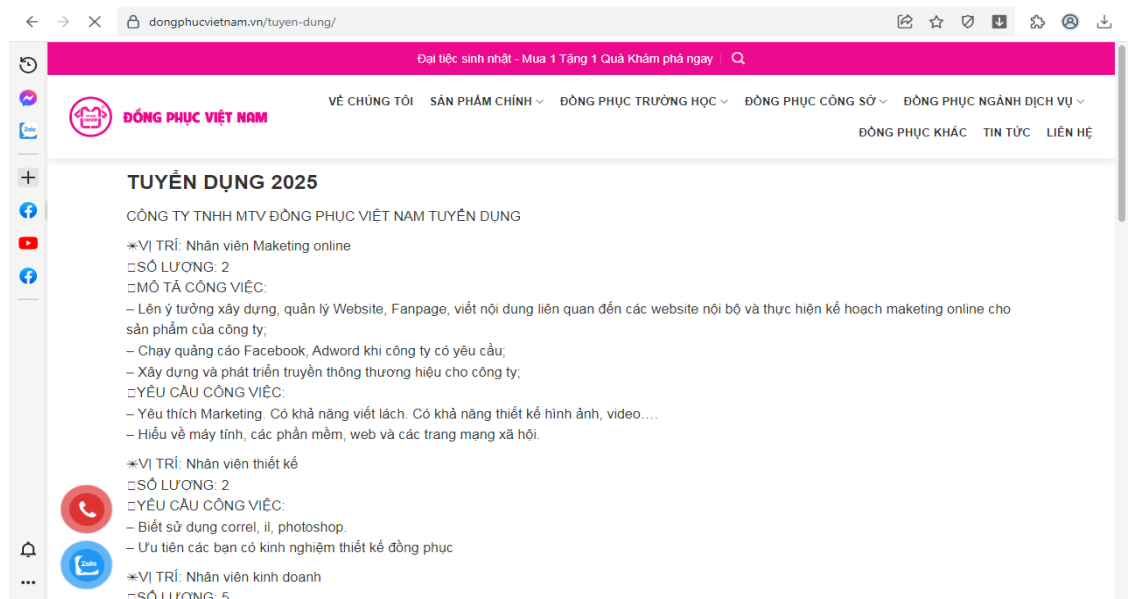
| STT | Vị trí tuyển dụng   | Năm 2022 | Năm 2023 | Năm 2024 | Tỷ lệ nội bộ % | Ghi chú tuyển dụng nội bộ                        |
|-----|---------------------|----------|----------|----------|----------------|--------------------------------------------------|
| 1   | Nhân viên bán hàng  | 2        | 3        | 4        | 10%            | Điều chuyển từ kho, CSKH                         |
| 2   | Nhân viên Marketing | 0        | 1        | 1        | 5%             | Tuyển nhân viên năng động từ bán hàng            |
| 3   | Nhân viên CSKH      | 1        | 2        | 2        | 18%            | Từ bộ phận tư vấn chuyển sang                    |
| 4   | Nhân viên tư vấn    | 1        | 1        | 1        | 12%            | Đề xuất từ nhóm bán hàng                         |
| 5   | Nhân viên quản lý   | 0        | 0        | 1        | 7%             | Chọn từ nhân viên có kinh nghiệm và năng lực tốt |

(Nguồn: Phòng nhân sự)

**Bảng 2.13. Số liệu tuyển dụng từ nguồn nội bộ của công ty**

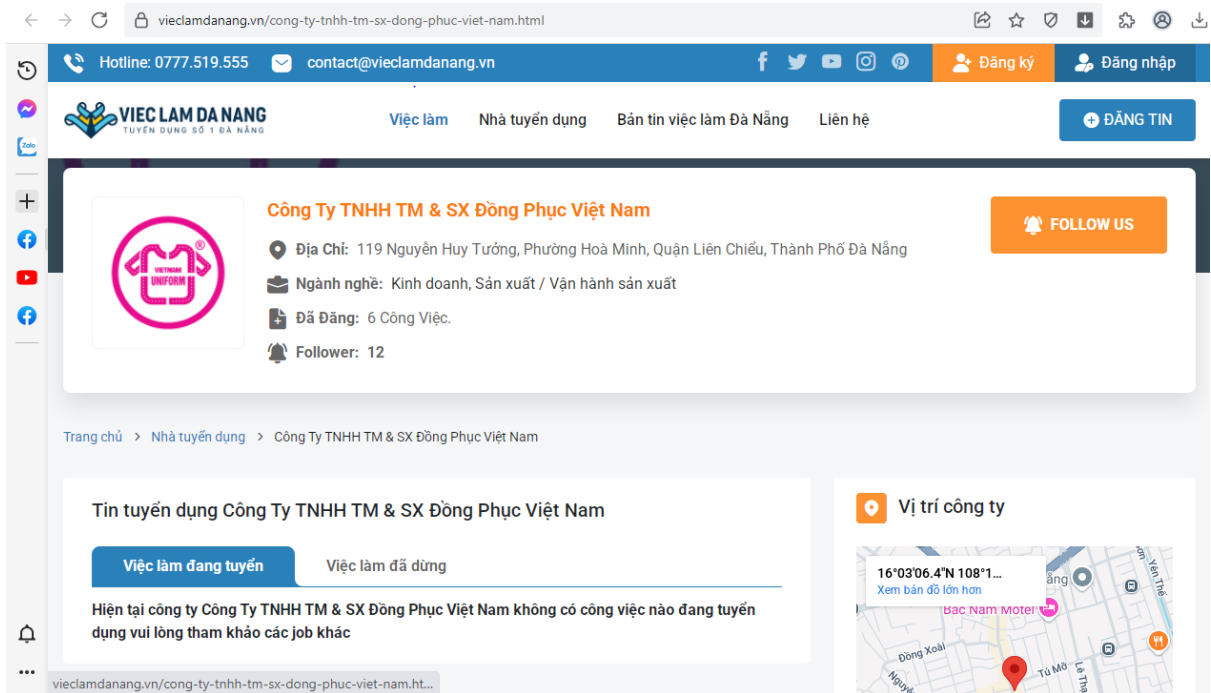
Ví dụ: Để tuyển thêm nhân viên thì trưởng phòng kinh doanh sẽ tiến hành giới thiệu nhân viên từ bộ phận này lên làm vị trí mới.

- **Nguồn bên ngoài**
- Đối với các vị trí như Tư vấn viên, Phó phòng kinh doanh, Trợ lý nhân sự và Cộng tác viên (CTV), công ty sẽ tìm kiếm ứng viên từ bên ngoài từ các kênh như: Website chính thức của công ty, website vieclamdanang.vn, facebook,... để đảm bảo sự đa dạng và phù hợp với nhu cầu phát triển của từng bộ phận. Việc tuyển dụng từ nguồn bên ngoài giúp công ty mở rộng cơ hội tìm kiếm ứng viên có kinh nghiệm và kỹ năng chuyên môn phù hợp. Để tối ưu hóa quy trình tuyển dụng, công ty sẽ sử dụng dịch vụ tuyển dụng trên, qua đó chủ động tìm kiếm các hồ sơ ứng viên phù hợp với yêu cầu của các vị trí cần tuyển dụng. Trong đó, việc đăng thông tin tuyển dụng trên các phương tiện truyền thông và mạng xã hội như Facebook được xem là phương pháp hiệu quả giúp công ty tiếp cận nhanh chóng đến đông đảo ứng viên, đặc biệt là giới trẻ. Ngoài ra, việc tận dụng mối quan hệ cá nhân từ người thân, bạn bè của nhân viên đang làm việc tại công ty cũng là một kênh tuyển dụng đáng tin cậy, giúp nhà tuyển dụng dễ dàng kết nối với ứng viên và có được những đánh giá ban đầu từ nguồn giới thiệu.
- **Thông báo qua Website**



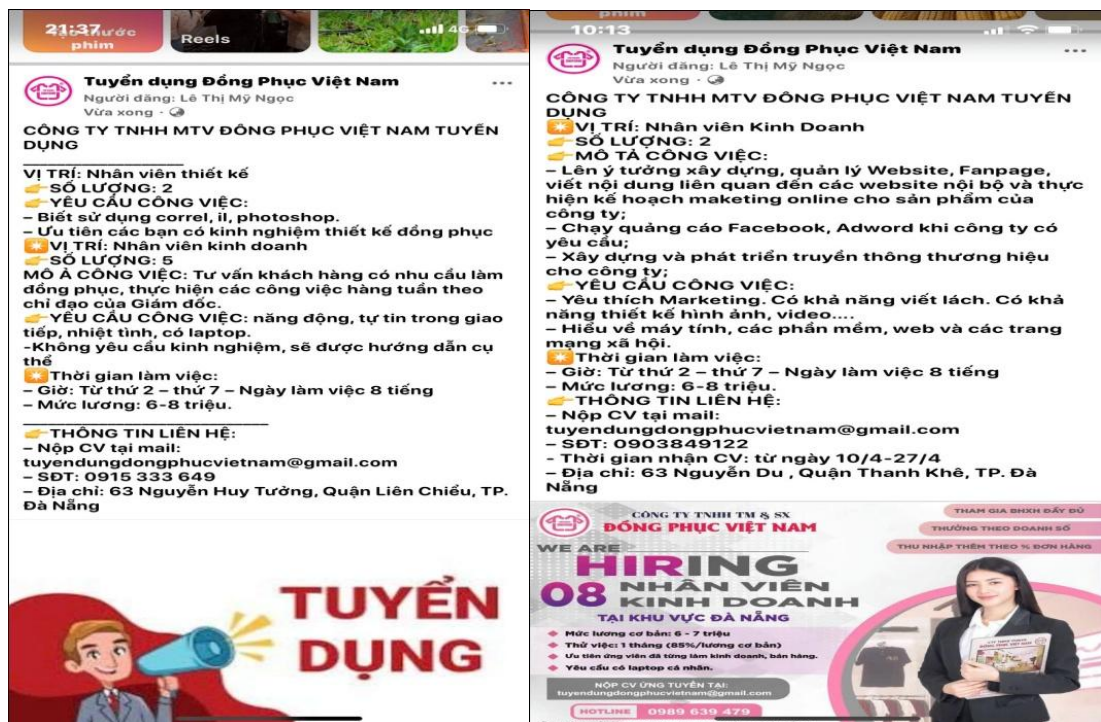
( Nguồn: Phòng nhân sự)

**Hình 2.6: Thông báo tuyển dụng trên trang website của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**



Hình 2.7: Thông tin tuyển dụng trên website vieclamdanang.vn

### • Thông báo qua Facebook



(Nguồn: Phòng nhân sự)

Hình 2.8: Kênh tuyển dụng qua mạng xã hội Facebook của công ty



**Hình 2.9: Số lượng tiếp cận bài viết của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

| Năm      | Website công ty | Vvieclamdanang.vn | Facebook |
|----------|-----------------|-------------------|----------|
| Năm 2022 | 30              | 50                | 70       |
| Năm 2023 | 45              | 60                | 90       |
| Năm 2024 | 55              | 65                | 110      |
| Tổng     | 130             | 175               | 270      |

( Nguồn: Phòng nhân sự)

**Bảng 2.14 : Bảng số liệu ứng viên ứng tuyển từ các kênh tuyển dụng (2022-2024)**

- **Nhận xét:** Trong giai đoạn 2022–2024, Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam đã tuyển dụng qua ba kênh chính: website công ty, vieclamdanang.vn và Facebook, với tổng cộng 575 hồ sơ ứng tuyển. Trong đó, Facebook chiếm ưu thế với 270 hồ sơ, cho thấy hiệu quả cao nhờ tính lan tỏa và tương tác tốt. Vieclamdanang.vn thu hút 175 hồ sơ, còn website công ty ghi nhận 130 hồ sơ. Facebook được đánh giá là kênh hiệu quả nhất, tuy nhiên công ty nên tiếp tục kết hợp cả ba kênh, đồng thời nâng cấp website và mở rộng hợp tác với các nền tảng tuyển dụng địa phương để tăng chất lượng tuyển dụng.

#### **Bước 5: Thu nhận và sàng lọc hồ sơ**

- Sau khi thông báo tuyển dụng được ban hành, Công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam tiến hành tiếp nhận hồ sơ từ các ứng viên. Tất cả hồ sơ sẽ được ghi nhận vào danh sách ứng viên, đồng thời được phân loại chi tiết theo các tiêu chí như độ tuổi, trình độ học vấn, vị trí ứng tuyển và kinh nghiệm làm việc. Việc phân loại này nhằm mục đích giúp bộ phận nhân sự dễ dàng quản lý thông tin và sử dụng khi cần thiết. Trong quá trình tiếp nhận, trợ lý nhân sự sẽ thực hiện bước kiểm tra kỹ lưỡng

nhằm đánh giá mức độ trung thực và hợp lệ của các giấy tờ như: sơ yếu lý lịch, văn bằng, chứng chỉ... Đồng thời, nếu phát hiện điểm nào chưa rõ ràng, bộ phận nhân sự sẽ tiến hành xác minh thêm. Điều này giúp công ty loại bỏ kịp thời những hồ sơ không đáp ứng đủ yêu cầu, từ đó tiết kiệm thời gian và chi phí tuyển dụng. Để đảm bảo tính chính xác và thống nhất, việc xét duyệt hồ sơ tại công ty tuân theo các tiêu chuẩn sau:

- **Tính hợp lệ của hồ sơ:**

- Hồ sơ cần thể hiện rõ ràng vị trí ứng tuyển, họ tên đầy đủ cùng các thông tin liên hệ như địa chỉ, số điện thoại, email... nhằm phục vụ cho việc liên lạc khi cần.

- **Về mặt hình thức:** Hồ sơ ứng viên phải đầy đủ các loại giấy tờ sau:

- Đơn xin việc
- Sơ yếu lý lịch có xác nhận của chính quyền địa phương
- Bản sao CMND/CCCD (có công chứng)
- Ảnh 3x4
- CV mô tả năng lực cá nhân
- Bản sao văn bằng, chứng chỉ hoặc các giấy tờ chứng minh trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ

- **Về mặt nội dung:**

- Thông qua nội dung trình bày trong đơn xin việc, CV và các chứng chỉ liên quan, hồ sơ cần thể hiện rõ kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm làm việc và năng lực phù hợp với vị trí tuyển dụng.
- Dựa trên những tiêu chí này, bộ phận nhân sự có thể đánh giá tổng quát về từng ứng viên, từ đó lựa chọn những hồ sơ tiềm năng và phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của công ty. Sau khi hoàn tất bước sàng lọc, những hồ sơ đạt yêu cầu sẽ được đưa vào danh sách đề cử tham gia phỏng vấn. Trưởng phòng nhân sự sẽ tổng hợp và trình danh sách ứng viên lên Giám đốc để xem xét và phê duyệt. Sau khi được duyệt, công ty sẽ liên hệ trực tiếp với ứng viên để thông báo và sắp xếp lịch phỏng vấn cụ thể.

| STT | Họ và tên              | Ngày sinh  | Số điện thoại | giới tính | Email                    | Vị trí ứng tuyển     | Ngày hẹn PV | giờ hẹn pv | Hẹn nhân việc     | Tham gia  |
|-----|------------------------|------------|---------------|-----------|--------------------------|----------------------|-------------|------------|-------------------|-----------|
| 1   | Phạm Minh An           | 26/02/2002 | 779463850     | Nam       | Minhanpham26@gmail.com   | nhân viên kinh doanh | 28/02/2025  | 15:00      |                   |           |
| 2   | Bùi Nữ Minh Thư        | 16/09/2004 | 825324169     | Nữ        | minhthubui15@gmail.com   | CTV                  | 28/02/2025  | 16:30      | 1/03/2025 (8.00)  | Có đến    |
| 3   | Trần Lê Quang          | 17/04/2000 | 369849124     | Nam       | quanglee@gmail.com       | Nhân viên thiết kế   | 28/02/2025  | 17:00      |                   | Có đến    |
| 4   | Trần Thị Mỹ Loan       | 20/03/2003 | 935553257     | Nữ        | loancute23@gmail.com     | Nhân viên kinh doanh | 28/02/2025  | 17:20      | 1/03/2025(8.00)   | Có đến    |
| 5   | Phạm Thị Tú Trinh      | 01/07/2000 | 905273459     | Nữ        | Trinhpham2000@gmail.com  | Nhân viên kinh doanh | 29/02/2025  | 8:30       |                   | Không đến |
| 6   | Nguyễn Đức Anh         | 21/08/2003 | 905274160     | Nam       | anhnguyenvst@gmail.com   | Nhân viên Kinh doanh | 29/02/2025  | 10:20      | 1/03/2025 (14.00) | Có đến    |
| 7   | Lê Thị Phương Trâm     | 01/06/2003 | 332438240     | Nữ        | Tramphuong01@gmail.com   | CTV                  | 01/03/2025  | 8:30       |                   | Không đến |
| 8   | Nguyễn Thị Thủy        | 24/08/2003 | 827121535     | Nữ        | thuycute24803@gmail.com  | Nhân viên kinh doanh | 01/03/2025  | 9:20       |                   | Có đến    |
| 9   | Phạm Thị Thanh Tuyền   | 19/05/1999 | 799354799     | Nữ        | tuynepham195@gmail.com   | nhân viên kinh doanh | 03/03/2025  | 14:30      | 5/03/2025 (8.00)  | Có đến    |
| 10  | Bùi Tú Toàn            | 17/10/2004 | 835324179     | Nam       | tutoanstp@gmail.com      | Nhân viên thiết kế   | 03/03/2025  | 15:00      |                   | Không đến |
| 11  | Trần Lê Đoàn Thanh     | 28/12/2002 | 768953412     | Nữ        | doanthantran02@gmail.com | Nhân viên kinh doanh | 20/03/2025  | 9:00       |                   | Có đến    |
| 12  | Hồ Thị Yến Nhi         | 05/11/2000 | 761432825     | Nữ        | yennhiohai1@gmail.com    | CTV                  | 20/03/2025  | 9:30       | 25/03/2025        | Có đến    |
| 13  | Trần Thị Mỹ Duyên      | 24/03/2004 | 984465712     | Nữ        | duyennvuth03@gmail.com   | CTV                  | 20/03/2025  | 15:00      |                   | Có đến    |
| 14  | Vũ Tiến Đạt            | 18/05/2002 | 912849456     | Nam       | dattienvu052@gmail.com   | Nhân viên thiết kế   | 20/03/2025  | 15:30      | 22/03/2025        | Có đến    |
| 15  | Nguyễn Thị Tuyết Nhung | 22/02/1999 | 976826132     | Nữ        | Nhungthinguyen@gmail.com | nhân viên kinh doanh | 20/03/2025  | 16:00      | 22/03/2025        | Có đến    |

(Nguồn: Phòng nhân sự)

## Hình 2.10: Danh sách ứng viên tham gia phỏng vấn của công ty

- **Nhận xét:** Nhìn chung, quy trình nghiên cứu và chọn lọc hồ sơ tại Công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam luôn được triển khai một cách cẩn trọng, rõ ràng và theo đúng quy định. Điều này không chỉ đảm bảo chất lượng ứng viên đầu vào mà còn giúp quá trình phỏng vấn diễn ra thuận lợi, nâng cao hiệu quả trong việc tìm kiếm nhân sự phù hợp với định hướng phát triển của công ty.

### Bước 6: Tiến trình lựa chọn ứng viên

#### a. Phỏng vấn sơ bộ

- **Mục đích:** Tại Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam, công ty tổ chức buổi phỏng vấn nhằm xác nhận, kiểm tra lại các thông tin trong bộ hồ sơ, đây cũng là một bước quan trọng trong quy trình tuyển dụng, giúp đánh giá toàn diện năng lực, thái độ làm việc và mức độ phù hợp của ứng viên với văn hóa công ty. Cuộc phỏng vấn được thực hiện cuộc phỏng vấn theo 1:1, trong đó thành phần hội đồng đánh giá gồm có: Đại diện phòng nhân sự và trưởng phòng kinh doanh, các nội dung được hỏi ở đây là yêu cầu các ứng viên mô tả lại bản thân cũng như đánh giá những điểm mạnh yếu, các chuyên môn và kinh nghiệm đã thực hiện. Các câu hỏi thông thường liên quan đến bản thân và mục đích đánh giá cụ thể như là:
  - Giới thiệu bản thân (mục đích để đánh giá khả năng giao tiếp, cách tổ chức suy nghĩ và mức độ tự tin khi trình bày trước nhà tuyển dụng)

- Điểm mạnh, điểm yếu của ứng viên (Để đánh giá mức độ tự nhận thức và khả năng phát triển bản thân của ứng viên)
  - Các kinh nghiệm mà ứng viên đã từng làm (mục đích để đánh giá khả năng làm việc độc lập, tinh thần cầu tiến và các kỹ năng mà ứng viên sở hữu)
  - Lí do ứng tuyển vào công ty (Tìm hiểu động lực làm việc và mức độ tìm hiểu của ứng viên về công ty)
- Công ty sẽ tiến hành phỏng vấn với mục đích đánh giá xem ứng viên có đáp ứng yêu cầu công việc hay không. Tuy nhiên, hiện tại công ty vẫn chưa có tiêu chí đánh giá cụ thể. Việc đánh giá chủ yếu dựa trên cảm nhận chủ quan của các thành viên trong hội đồng phỏng vấn, dựa vào kinh nghiệm cá nhân và mức độ cảm nhận về sự phù hợp của ứng viên với vị trí tuyển dụng. Do không có thang đo đánh giá cụ thể, quá trình lựa chọn thường mang tính cảm tính, từ đó có thể dẫn đến những rủi ro về tính khách quan trong tuyển dụng.

## **b. Phỏng vấn lần 2**

- **Mục đích:** Tại Công ty quá trình phỏng vấn được tổ chức thành hai vòng để đảm bảo chọn đúng người, đúng năng lực và phù hợp với môi trường làm việc. Trong đó, phỏng vấn lần 2 đóng vai trò là bước quan trọng nhằm kiểm tra kỹ năng thực tế, khả năng làm việc nhóm, thái độ và mức độ thích nghi của ứng viên.

### **• Buổi phỏng vấn dành cho phòng kinh doanh**

+ Thành phần tham gia phỏng vấn:

- Trưởng phòng Kinh doanh
- Đại diện Phòng Nhân sự

### **- Hình thức và thời gian phỏng vấn:**

- Hình thức: Trực tiếp tại công ty
- Thời gian: 25–30 phút
- Địa điểm: Phòng họp để đảm bảo trao đổi hiệu quả

### **• Nội dung chính của buổi phỏng vấn**

- Giới thiệu và định hướng công việc: ứng viên giới thiệu sơ lược về mô hình hoạt động của công ty, cơ cấu phòng kinh doanh, đối tượng khách hàng chính. Đồng thời giải thích cụ thể về sản phẩm công ty đang cung cấp (đồng phục học sinh, áo thun sự kiện, đồng phục công nhân...).

+ Phỏng vấn sâu về kinh nghiệm và kỹ năng bán hàng, các câu hỏi tập trung vào kinh nghiệm thực tế như:

- Bạn từng bán sản phẩm gì? Đối tượng khách hàng ra sao?
- Hãy mô tả một đơn hàng bạn đã chốt thành công? Cách thức như thế nào?
- Nếu khách hàng phàn nàn vì hàng giao chậm, bạn sẽ xử lý ra sao?
- Bạn có từng dùng phần mềm bán hàng, quản lý CRM không?

• **Thảo luận về chỉ tiêu, lương và tinh thần cam kết**

- Ứng viên được hỏi về mức doanh số đã từng đạt, mức lương kỳ vọng
- Thảo luận về chính sách hoa hồng, thử việc, các mức KPI trong công ty
- Xác nhận khả năng đi thị trường (nếu cần), chịu áp lực công việc, tăng ca trong mùa cao điểm

• **Ghi nhận đánh giá và quyết định**

+ Sau phỏng vấn, người tham gia sẽ đánh giá ứng viên dựa trên:

- Kỹ năng giao tiếp và xử lý phản hồi :30%
- Sự tự tin, thái độ chuyên nghiệp: 25%
- độ phù hợp với môi trường kinh doanh của công ty (năng động, linh hoạt, chủ động) : 35%
- Khả năng tiếp nhận thử việc và thể hiện năng lực thực tế: 10% (xét sau thử việc)

➤ **Nhận xét:** Quy trình phỏng vấn lần 2 dành cho phòng Kinh doanh tại Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam không chỉ giúp công ty lựa chọn được ứng viên có kỹ năng bán hàng tốt, mà còn kiểm tra sự phù hợp văn hóa và khả năng gắn bó lâu dài. Đây là bước quan trọng để hạn chế rủi ro tuyển sai người và đảm bảo đội ngũ kinh doanh hoạt động hiệu quả.

**c. Chi phí tuyển dụng**

| Khoản mục                 | Mô tả                                                                              | Chi phí (VNĐ) |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1.Chi phí đăng tuyển dụng | Đăng tin trên các nền tảng như:<br>vieclamdanang.vn,<br>TopCV, Facebook (chạy ads) | 1.500.000     |
| 2.Thiết kế nội dung       | Nội dung truyền thông                                                              | 500.000       |

| Khoản mục                                | Mô tả                                               | Chi phí (VNĐ) |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------|
| tuyển dụng                               |                                                     |               |
| 3 Chi phí tổ chức buổi phỏng vấn         | In hồ sơ, nước uống, vật tư dùng cho văn phòng      | 300.000       |
| 4 Thưởng tuyển đúng thời hạn (nội bộ HR) | Thưởng cho nhân viên giới thiệu ứng viên thành công | 1.000.000     |

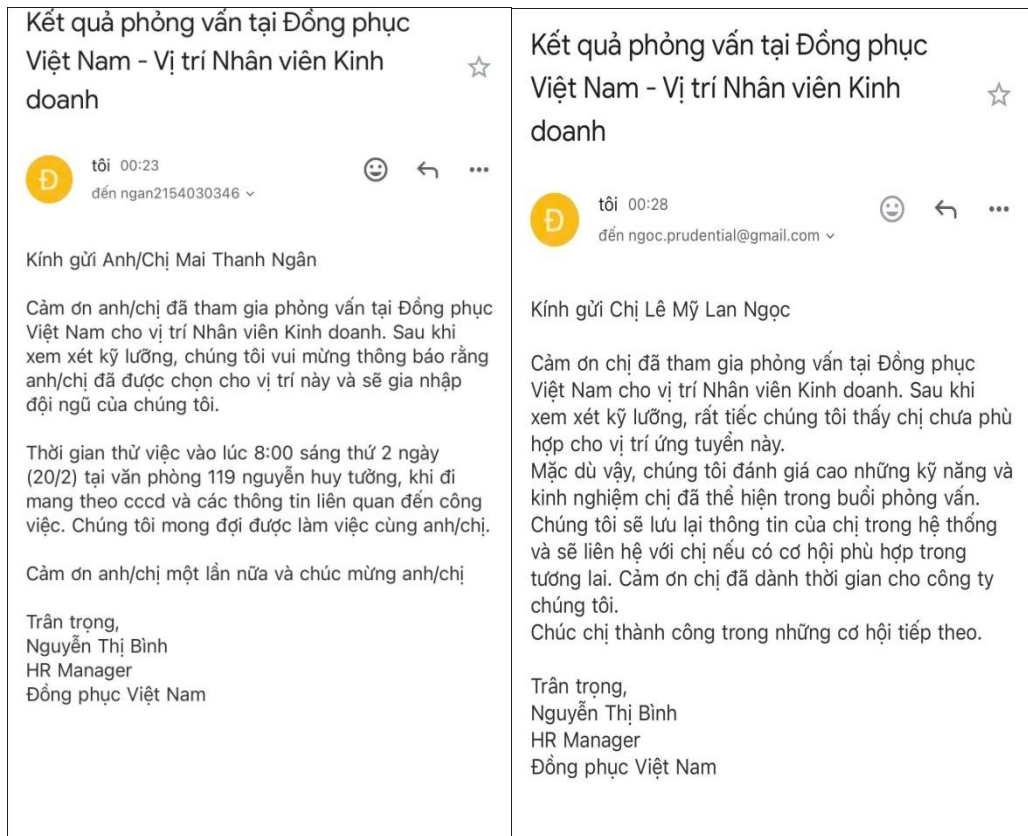
(Nguồn: Phòng nhân sự)

**Bảng 2.15: Chi phí tuyển dụng của công ty TNHH TM& SX Đồng phục Việt Nam**

- Qua bảng chi phí tuyển dụng của Công ty TNHH TM& SX Đồng phục Việt Nam cho thấy được công ty xây dựng khá hợp lý, phù hợp với quy mô và nguồn lực hiện tại. Tổng chi phí khoảng 3,3 triệu đồng cho một đợt tuyển dụng là tiết kiệm nhưng vẫn đảm bảo bao quát các hoạt động cơ bản như đăng tin, thiết kế nội dung, tổ chức phỏng vấn và khuyến khích nội bộ giới thiệu ứng viên. Đây là bước đi tích cực giúp công ty chuyên nghiệp hóa quy trình tuyển dụng mà không gây áp lực tài chính.

#### **d. Ra quyết định tuyển dụng**

- Căn cứ vào các quy trình tuyển dụng đã được phê duyệt và kết quả từ hai vòng phỏng vấn sơ bộ và phỏng vấn lần 2, Hội đồng tuyển dụng của Công ty đã tiến hành đánh giá và đưa ra quyết định tuyển dụng dựa trên các tiêu chí cụ thể sau:
  - + Kết quả Phỏng vấn Sơ bộ và Phỏng vấn Lần 2
  - + Cộng điểm và tiêu chí đánh giá (Mỗi ứng viên được đánh giá và chấm điểm theo các tiêu chí đã được định sẵn từ các vòng.
- Quyết định Tuyển dụng:
  - Sau khi tổng hợp và so sánh điểm số từ các vòng phỏng vấn, hội đồng tuyển dụng quyết định mời ứng viên gia nhập vào đội ngũ nhân viên của công ty.
- Thông báo và Thỏa thuận:
  - Công ty sẽ tiến hành thông báo chính thức và gửi thư mời làm việc đến ứng viên trúng tuyển. Thỏa thuận lao động và các điều khoản hợp đồng sẽ được hai bên thống nhất sau khi ứng viên đồng ý nhận công việc. Cũng đồng thời gửi thông báo qua mail cho những ứng viên không phù hợp.



(Nguồn: Phòng nhân sự)

## Hình 2.11 Thông báo kết quả phỏng vấn cho ứng viên qua gmail

- **Nhận xét:** Quy trình ra quyết định tuyển dụng phòng Kinh doanh tại Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam được xây dựng theo hướng linh hoạt nhưng chặt chẽ, nhằm tuyển đúng người – đúng việc – đúng tinh thần gắn bó. Đặc biệt trong ngành đồng phục, nơi sự khéo léo, kiên nhẫn và hiểu rõ sản phẩm là yếu tố quyết định, việc lựa chọn ứng viên phù hợp chính là bước đầu tiên cho sự phát triển bền vững của bộ phận kinh doanh nói riêng và toàn công ty nói chung.

### e. Thử việc

- Tại Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam, tất cả nhân sự mới đều trải qua giai đoạn thử việc kéo dài trong 3 tháng. Trong thời gian này, người lao động nhận 85% mức lương cơ bản, phù hợp với quy định hiện hành của công ty. Mục tiêu chính của giai đoạn thử việc là đánh giá mức độ phù hợp giữa ứng viên và vị trí công việc, đồng thời tạo điều kiện để ứng viên làm quen với môi trường và văn hóa doanh nghiệp.

➤ **Công tác chuẩn bị trước khi nhân sự mới nhận việc**

- Trưởng phòng kinh doanh hoặc nhân viên có kinh nghiệm sẽ được chỉ định để hỗ trợ ứng viên trong suốt thời gian thử việc, bao gồm việc hướng dẫn quy trình, giải đáp thắc mắc và hỗ trợ xử lý các tình huống phát sinh trong công việc. Bao gồm giới thiệu về công ty, cơ cấu tổ chức, nội quy lao động, quy trình làm việc, chính sách an toàn lao động, văn hóa doanh nghiệp và các công cụ hỗ trợ công việc. Mỗi ứng viên được cung cấp một bản mô tả công việc cụ thể, trong đó ghi rõ trách nhiệm, phạm vi công việc và các chỉ tiêu đánh giá. Nhân sự mới được bố trí bàn làm việc, thiết bị cần thiết và quyền truy cập vào các hệ thống phần mềm hỗ trợ.

➤ **Quy trình tiếp nhận và đào tạo nhân sự mới**

- Trong ngày làm việc đầu tiên, nhân sự mới được người hướng dẫn trực tiếp giới thiệu tổng quan về doanh nghiệp, các quy định nội bộ và lộ trình đào tạo. Căn cứ vào vị trí làm việc, ứng viên sẽ được tham gia các chương trình đào tạo chuyên môn phù hợp. Cụ thể:

+ ***Nhân viên Kinh doanh / Điều phối đơn hàng / Bộ phận Kế hoạch***

- Đào tạo quy trình tiếp nhận và xử lý đơn hàng
- Kỹ năng tư vấn sản phẩm đồng phục theo yêu cầu khách hàng
- Hướng dẫn sử dụng phần mềm quản lý khách hàng và các công cụ hỗ trợ công việc
- Kỹ năng giao tiếp, chăm sóc khách hàng và xử lý tình huống
- ***Các tiêu chí đánh giá bao gồm:***
  - Đo lường theo khối lượng công việc đã thực hiện, tiến độ và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc.
  - Đánh giá sự chính xác, cẩn thận, và hiệu quả của kết quả đầu ra.
  - Mức độ hiểu biết, nắm vững các kỹ năng chuyên môn cần thiết và khả năng áp dụng vào thực tế.
  - Thái độ làm việc với đồng nghiệp, khả năng truyền đạt và tiếp nhận thông tin một cách hiệu quả.
  - Mức độ tự giác, khả năng đề xuất ý tưởng mới, cũng như khả năng giải quyết vấn đề linh hoạt trong công việc.

- Sau quá trình đào tạo và training về công việc, cách thức của công ty và các chính sách của công ty. Thì nhân viên sẽ được bàn giao về cho bộ phận vị trí mà nhân viên đã ứng tuyển.

## **2.5 Đánh giá công tác tuyển dụng tại công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

### **2.5.1 Thành công**

- Tại Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam, qua các bước tuyển dụng cũng đã thấy rõ các xác định cho những nhu cầu và cũng có hoạt động tuyển dụng một cách bài bản, có sự kiểm soát chặt chẽ và minh bạch từ khâu đăng tuyển đến phỏng vấn. Vị trí đều có mô tả công việc cụ thể, giúp ứng viên hiểu rõ trách nhiệm và quyền lợi khi tham gia làm việc tại công ty. Về quy trình tuyển dụng, dù còn đang trong quá trình hoàn thiện, nhưng công ty đã áp dụng hệ thống đánh giá toàn diện nhằm lựa chọn ứng viên không chỉ có chuyên môn phù hợp trong lĩnh vực may mặc mà còn sở hữu kỹ năng giao tiếp, tư duy dịch vụ khách hàng và tinh thần làm việc nhóm. Giúp đảm bảo đội ngũ nhân sự tuyển mới có thể nhanh chóng thích nghi và đáp ứng yêu cầu công việc thực tế. Đối với việc xác định nhu cầu tuyển dụng, thông qua các bản mô tả công việc được chuẩn hóa, phòng nhân sự có thể xác định rõ số lượng lao động cần thiết, các yêu cầu về kỹ năng kinh doanh, kinh nghiệm và thái độ làm việc, từ đó đưa ra quyết định tuyển dụng kịp thời. Trong bảng thông báo người ta cũng nêu rõ những thông tin, giúp tiện lợi cho việc tuyển chọn và lựa chọn các ứng viên.

- Nguồn tuyển dụng tại công ty khá phong phú, bao gồm tuyển nội bộ, kết nối qua các nền tảng tuyển dụng trực tuyến, mạng xã hội... Cách tiếp cận đa dạng này giúp công ty tiếp cận được nhiều ứng viên tiềm năng, đồng thời nâng cao khả năng tuyển chọn được nguồn nhân lực phù hợp về cả chuyên môn lẫn văn hóa doanh nghiệp. Trong các quy trình lựa chọn ứng viên, công ty cũng đã tận dụng rất nhiều phương thức từ bước phỏng vấn sơ bộ - thi cử - phỏng vấn lần 2, từ đó có thể hạn chế việc lựa chọn sai người. Ngoài ra, giúp đánh giá một cách toàn diện năng lực ứng viên thông qua các câu hỏi tình huống thực tế. Điều này giúp công ty có cơ sở để chọn được nhân sự có khả năng làm việc hiệu quả, linh hoạt trong môi trường đặc thù của ngành may mặc.

- Môi trường làm việc tại công ty được đánh giá là thân thiện, cởi mở và khuyến khích sự sáng tạo. Từ đó góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động chung của công ty.

### **2.5.2 Hạn chế và nguyên nhân**

- Tại Công ty TNHH MTV Đồng Phục Việt Nam, nhu cầu tuyển dụng của công ty không được xem là hoạt động cốt lõi, nên nó còn mang tính không liên tục, nên đôi khi công ty sẽ rơi vào tình huống bị động, một phần là do công ty chưa nhìn nhận đúng về tầm quan trọng của việc xác định nhu cầu trong hoạt động tuyển dụng. Thời gian từ khi tiếp nhận hồ sơ ứng viên đến lúc tổ chức phỏng vấn thực tế còn khá dài, khiến công ty có nguy cơ bỏ lỡ những ứng viên tiềm năng vì họ không thể chờ đợi quá lâu, đặc biệt trong bối cảnh thị trường lao động đang cạnh tranh mạnh mẽ. Việc kéo dài thời gian xử lý cũng dẫn đến gia tăng chi phí tuyển dụng và ảnh hưởng đến tính linh hoạt trong bố trí nhân sự. Hơn nữa, điều này có thể gây ấn tượng không tích cực với ứng viên về tính chuyên nghiệp của doanh nghiệp.

- Công ty đã có bộ tiêu chí, tuy nhiên nó vẫn chưa rõ ràng nên trong một số trường hợp, quá trình đánh giá ứng viên vẫn bị ảnh hưởng bởi cảm xúc cá nhân của người phỏng vấn. Việc này có thể khiến những ứng viên phù hợp bị loại bỏ hoặc ngược lại, lựa chọn sai người không đáp ứng yêu cầu công việc. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của đội nhóm, mà còn làm giảm tính chính xác và khách quan trong công tác tuyển dụng. Do đó, đòi hỏi người phỏng vấn cần có chuyên môn vững, kỹ năng phán đoán tốt và sự công tâm trong đánh giá ứng viên.

- Hiện tại, công ty chưa áp dụng phần thi trắc nghiệm trong quy trình tuyển dụng. Việc thiếu phần thi này dẫn đến một số bất cập như: khó kiểm soát được kiến thức nền tảng, tư duy logic và kỹ năng phân tích của ứng viên một cách khách quan và nhanh chóng. Do đó, người phỏng vấn phải dựa nhiều vào cảm quan và đánh giá chủ quan, làm tăng nguy cơ sai sót trong việc lựa chọn ứng viên phù hợp.

## **CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM**

### **3.1 Các mục tiêu công ty**

- Để nâng cao hiệu quả trong công tác tuyển dụng nhân sự, Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam sẽ xác định rõ ràng các mục tiêu phát triển, từ đó xây dựng chiến lược tuyển dụng phù hợp. Các mục tiêu này bao gồm cả ngắn hạn và dài hạn, nhằm đảm bảo sự phát triển ổn định và bền vững của doanh nghiệp trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gia tăng.

#### **3.1.1 Mục tiêu ngắn hạn**

- Đảm bảo các vị trí chủ chốt trong công ty đều được lấp đầy bởi những cá nhân có năng lực và phù hợp với văn hóa doanh nghiệp. Đồng thời giảm thiểu tình trạng nghỉ việc đột ngột hoặc thay thế nhân sự thường xuyên.
- Rút ngắn thời gian tuyển chọn, chuẩn hóa các bước phỏng vấn và đánh giá ứng viên nhằm tiết kiệm chi phí và tăng hiệu quả.
- Tập trung vào việc xây dựng hình ảnh công ty năng động, chuyên nghiệp nhằm thu hút các ứng viên trẻ tuổi, đặc biệt là sinh viên mới ra trường có nhiệt huyết và khả năng phát triển.
- Tận dụng các nền tảng tuyển dụng trực tuyến, mạng xã hội và phần mềm quản lý ứng viên để mở rộng nguồn tuyển dụng và nâng cao hiệu quả đánh giá.

#### **3.1.2 Mục tiêu dài hạn**

- Tập trung phát triển lực lượng lao động đáp ứng nhu cầu hiện tại và phải có khả năng đảm đương các vai trò quản lý, lãnh đạo trong tương lai. Đây là nền tảng để công ty mở rộng quy mô và phát triển bền vững.
- Tạo dựng thương hiệu tuyển dụng uy tín trên thị trường: Trở thành một trong những doanh nghiệp được người lao động ưu tiên lựa chọn khi tìm kiếm việc làm trong ngành may mặc và đồng phục tại Việt Nam.
- Thiết lập hệ thống đánh giá và đào tạo nội bộ: Gắn công tác tuyển dụng với kế hoạch đào tạo dài hạn nhằm phát huy tối đa năng lực của nhân viên, đồng thời nâng cao tỷ lệ giữ chân nhân tài.
- Mở rộng quy mô hoạt động và thị trường tiêu thụ: Với lực lượng nhân sự ổn định và có chất lượng, công ty có thể đẩy mạnh sản xuất, mở rộng thị trường cả trong và ngoài nước, từ đó nâng cao doanh thu và vị thế thương hiệu

### **3.2 Một số đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự**

#### **3.2.1 Xác định và lập kế hoạch về nhu cầu tuyển dụng nhân sự**

- Hiện tại, quá trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam vẫn gặp một số hạn chế nhất định, đặc biệt là trong quy trình việc tìm kiếm và quy trình lựa chọn ứng viên sao cho phù hợp với yêu cầu công việc. Nhiều vị trí tuyển dụng còn mất nhiều thời gian để hoàn tất, gây ảnh hưởng đến tiến độ công việc của công ty. Một số trường hợp, dù đã triển khai tuyển dụng nhưng vẫn chưa đạt được số lượng và chất lượng nhân sự như kỳ vọng. Nguyên nhân chủ yếu nhu cầu tuyển dụng của công ty không được xem là hoạt động cốt lõi, không có sự chuẩn bị nguồn ứng viên dự phòng, dẫn đến bị động khi phát sinh nhu cầu đột xuất. Việc này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả công việc mà còn làm tăng chi phí nhân sự và thời gian xử lý công việc.

#### **3.2.2 Xác định rõ nhu cầu tuyển dụng và xây dựng kế hoạch phù hợp**

- Công ty cần chủ động trong công tác dự báo và lập kế hoạch tuyển dụng nhân sự dựa trên tình hình sản xuất – kinh doanh và định hướng phát triển trong tương lai. Việc xác định rõ ràng vị trí cần tuyển, thời gian tuyển và số lượng ứng viên sẽ giúp quá trình tuyển dụng diễn ra khoa học hơn, hạn chế tình trạng tuyển gấp hoặc tuyển sai người. Đồng thời, công ty nên xây dựng ngân hàng hồ sơ ứng viên tiềm năng để có thể kịp thời khai thác khi cần thiết, giảm thiểu thời gian chờ đợi.
- Ngoài việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng rõ ràng, công ty cũng cần thường xuyên rà soát, cập nhật mẫu biểu tuyển dụng: Công ty nên định kỳ xem xét và điều chỉnh mẫu biểu tuyển dụng tối thiểu mỗi năm một lần. Việc này giúp quy trình tuyển dụng được cập nhật kịp thời với những thay đổi thực tế về yêu cầu công việc, tiêu chuẩn vị trí, năng lực và kỹ năng cần thiết. Qua đó, công ty dễ dàng đảm bảo tuyển đúng người – đúng việc, tránh tuyển sai hoặc không phù hợp.

- Mẫu đề xuất tuyển dụng nhân sự mới cho công ty

**CÔNG TY TNHH TM & SX ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM**  
**PHIẾU ĐỀ XUẤT TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ**  
 (Áp dụng cho các phòng ban nội bộ)

**I. Thông tin đơn vị đề xuất**

- Phòng ban đề xuất: .....

- Người đề xuất: .....

- Chức vụ: .....

- Ngày đề xuất: ...../...../.....

**II. Thông tin vị trí cần tuyển**

| STT | Chức danh | Số lượng | Thời gian cần tuyển | Hình thức làm việc | Lý do tuyển |
|-----|-----------|----------|---------------------|--------------------|-------------|
|     |           |          |                     |                    |             |
|     |           |          |                     |                    |             |

**III. Yêu cầu đối với ứng viên**

- Giới tính: .....

- Độ tuổi: .....

- Trình độ chuyên môn: .....

- Kinh nghiệm: .....

- Kỹ năng cần thiết: .....

- Các tiêu chí khác (nếu có): .....

**IV. Mô tả công việc chính (Job Description):**

.....

.....

.....

**V. Dự kiến mức lương & phúc lợi**

**Hình 3.1 Phiếu đề xuất tuyển nhân sự cho công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam**

- Mẫu phiếu đề xuất tuyển dụng cũ có hình thức trình bày còn rời rạc, thiếu tính thống nhất và chưa thể hiện đầy đủ các thông tin cần thiết như người đề xuất, chức danh, lý do tuyển dụng hay yêu cầu cụ thể đối với ứng viên. Chính vì điều này, tôi đã đề xuất lại mẫu phiếu mới thiết kế lại theo hướng chuẩn hóa, rõ ràng

và dễ theo dõi hơn nhờ cách chia mục hợp lý và sử dụng bảng biểu để hệ thống thông tin. Việc chuyển sang mẫu mới không chỉ giúp các phòng ban trình bày nhu cầu tuyển dụng một cách mạch lạc, đầy đủ mà còn hỗ trợ bộ phận nhân sự trong việc rà soát, phê duyệt và lưu trữ hồ sơ dễ dàng hơn. Đồng thời, mẫu mới còn giúp nâng cao tính minh bạch và hiệu quả trong quá trình xét duyệt, góp phần cải thiện toàn diện quy trình quản lý nhân sự của doanh nghiệp.

- Xác định rõ vị trí và nguyên nhân thiếu hụt nhân sự: Công ty cần phân tích cụ thể các vị trí đang thiếu và lý do dẫn đến tình trạng này (do nghỉ việc, chuyển công tác, mở rộng quy mô...). Điều này giúp bộ phận nhân sự có thể chủ động trong kế hoạch bổ sung nhân lực, tránh bị động và kéo dài thời gian tuyển dụng gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất.

- Chuẩn hóa quy trình xét duyệt nhu cầu tuyển dụng từ các bộ phận: Việc thống nhất quy trình đề xuất và phê duyệt nhu cầu tuyển dụng sẽ giúp công tác tuyển dụng được thực hiện nhanh gọn, đúng quy định. Các phòng ban cần dựa vào năng lực thực tế, khối lượng công việc và tiến độ để xác định nhu cầu nhân sự, tránh đề xuất dư thừa hoặc thiếu hụt.

- Linh hoạt trong việc điều phối nhân lực nội bộ: Trường hợp chưa thể tuyển dụng kịp thời, công ty nên xem xét điều chuyển hoặc đào tạo lại nguồn lực sẵn có trong nội bộ để đáp ứng tạm thời nhu cầu công việc. Giải pháp này giúp duy trì hoạt động sản xuất ổn định trong thời gian chờ tuyển được ứng viên phù hợp.

### 3.2.3 Hoàn thiện công tác sàng lọc hồ sơ đến quá trình phỏng vấn

- Sàng lọc hồ sơ là một bước quan trọng và cũng khá thử thách trong quy trình tuyển dụng tại Công ty TNHH TM & SX Đồng Phục Việt Nam. Việc này giúp bộ phận nhân sự loại bỏ những hồ sơ chưa đáp ứng tiêu chí cơ bản và phát hiện ra những ứng viên có tiềm năng để mời tham gia các vòng đánh giá tiếp theo. Nếu sàng lọc hiệu quả, công ty sẽ tiết kiệm được thời gian, giảm chi phí và nhanh chóng tìm được những ứng viên thực sự phù hợp với nhu cầu tuyển dụng. Tại công ty, quá trình này vẫn còn một số hạn chế như việc đánh giá hồ sơ đôi khi chỉ dựa trên cảm tính hoặc chưa có tiêu chí rõ ràng, dẫn đến bỏ sót ứng viên tiềm năng hoặc chọn nhầm người không phù hợp. Do đó, để nâng cao hiệu quả sàng lọc, cần xác lập hệ thống tiêu chí cụ thể cho từng vị trí công việc, từ đó làm cơ sở đánh giá khách quan hơn. Một số đề xuất nhằm cải thiện hoạt động sàng lọc hồ sơ tại công ty như sau:

- Thiết lập tiêu chuẩn sàng lọc rõ ràng theo từng vị trí tuyển dụng, bao gồm yêu cầu về trình độ học vấn, kinh nghiệm, kỹ năng và các yếu tố phù hợp với văn hóa doanh nghiệp.
- Phân loại hồ sơ thành các nhóm: tiềm năng, cần xem xét thêm và không phù hợp, để việc xử lý nhanh chóng hơn. Tận dụng phần mềm quản lý tuyển dụng hoặc công cụ lọc hồ sơ tự động để tăng tốc độ và độ chính xác trong khâu này. Việc chuẩn hóa và chuyên nghiệp hóa hoạt động sàng lọc hồ sơ sẽ giúp Công ty TNHH TM & SX Đồng Phục Việt Nam tối ưu hóa quy trình tuyển dụng, từ đó tuyển được những nhân sự chất lượng, phục vụ tốt cho mục tiêu phát triển của doanh nghiệp.
- Công ty cần thiết kế bộ đề thi trắc nghiệm phù hợp với từng vị trí công việc, tập trung đánh giá kiến thức chuyên môn, kỹ năng tư duy logic và các năng lực cần thiết khác. Bộ câu hỏi cần đảm bảo tính đa dạng, liên tục được cập nhật để phù hợp với sự thay đổi của thị trường và yêu cầu công việc.

#### 3.2.4 Xây dựng bộ tiêu chí

- **Tiêu chí chấm cho vòng phỏng vấn sơ bộ:**

- + **Tiêu chí chấm:**

Tổng điểm tối đa: 100 điểm

- Ngưỡng đạt yêu cầu sơ tuyển:
- Nhân viên kinh doanh chính thức: Từ 65 điểm trở lên
- Cộng tác viên kinh doanh: Từ 55 điểm trở lên (linh hoạt hơn do tính chất bán thời gian)

| Tiêu chí                         | Nội dung đánh giá                                                                                      | Thang điểm |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. Trình độ học vấn              | Trung cấp trở lên, ưu tiên các ngành liên quan đến quản trị kinh doanh, marketing, kinh tế, thương mại | 0-10 điểm  |
| 2. Kinh nghiệm làm việc          | Ưu tiên có kinh nghiệm trong lĩnh vực bán hàng, kinh doanh B2B, may mặc thời trang                     | 0-20 điểm  |
| 3. kỹ năng giao tiếp và đàm phán | Được thể hiện qua mô tả công việc cũ, thư xin việc hoặc thành tích bán hàng                            | 0-20 điểm  |

|                                           |                                                                                               |           |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4. Khả năng làm việc độc lập và linh hoạt | Quan trọng đối với CTV – đánh giá qua kinh nghiệm cộng tác, làm việc tự do hoặc theo chỉ tiêu | 0-10 điểm |
| 5. Mục tiêu nghề nghiệp                   | Mong muốn phát triển lâu dài trong lĩnh vực kinh doanh, có định hướng cụ thể                  | 0-10 điểm |
| 6. Thành tích/ doanh số đã đạt được       | Đối với ứng viên đã từng kinh doanh: liệt kê doanh số, khách hàng, dự án cụ thể               | 0-10 điểm |
| 7. Hình thức và sự chỉnh chu của hồ sơ    | Trình bày rõ ràng, không sai chính tả, ngắn gọn nhưng đầy đủ thông tin                        | 0-10 điểm |
| 8. Mức độ phù hợp với công ty             | Tư duy chủ động, thích nghi nhanh, thể hiện tinh thần hợp tác và cam kết                      | 0-10 điểm |

**Bảng 3.1: Tiêu chí chấm hồ sơ ứng viên- vị trí nhân viên kinh doanh & CTV**

➤ Bộ tiêu chí này giúp chuẩn hóa quy trình đánh giá ứng viên, hạn chế yếu tố cảm tính và tăng tính khách quan trong tuyển dụng. Các tiêu chí được thiết kế rõ ràng, bám sát yêu cầu thực tế của vị trí nhân viên kinh doanh, bao gồm cả năng lực chuyên môn và khả năng phù hợp với môi trường làm việc. Việc áp dụng thang điểm cụ thể sẽ giúp nhà tuyển dụng dễ dàng so sánh, chọn lọc ứng viên một cách nhanh chóng, tiết kiệm thời gian và chi phí. Đồng thời, bộ tiêu chí cũng góp phần nâng cao hình ảnh chuyên nghiệp của doanh nghiệp trong mắt ứng viên, từ đó thu hút được nguồn nhân lực chất lượng và phù hợp hơn.

- **Đề xuất triển khai phần thi trắc nghiệm**

➤ **Mục đích:** Việc tổ chức thi trắc nghiệm trong quy trình tuyển dụng tại Công ty TNHH TM& SX Đồng phục Việt Nam nhằm đánh giá nhanh chóng và khách quan một số năng lực cơ bản của ứng viên, từ đó hỗ trợ quá trình sàng lọc hiệu quả hơn.

- Bài thi trắc nghiệm thường tập trung vào các nhóm nội dung như: kiến thức chuyên môn liên quan đến vị trí ứng tuyển, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề và khả năng xử lý tình huống thực tế trong môi trường kinh doanh. Thông qua hình thức trắc nghiệm, nhà tuyển dụng có thể xác định được mức độ am hiểu công việc, khả năng phản xạ và tư duy của ứng viên, nhất là đối với những vị trí cần ra quyết định nhanh, làm việc độc lập hoặc tiếp xúc trực tiếp với khách hàng.
- Đối tượng áp dụng hình thức kiểm tra trắc nghiệm được áp dụng đối với các vị trí tuyển dụng như: nhân viên kinh doanh, nhân viên chăm sóc khách hàng, nhân viên marketing, CTV... Đây là các vị trí yêu cầu ứng viên cần có tư duy linh hoạt và hiểu biết thực tế về sản phẩm, thị trường.

| <b>Vị trí</b>        | <b>Bài test</b>                                                                                                                            |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nhân viên kinh doanh | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kiến thức chuyên môn</li> <li>- kỹ năng bán hàng</li> </ul>                                       |
| Nhân viên CSKH       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hiểu biết sản phẩm</li> <li>- Kỹ năng giao tiếp</li> <li>- Xử lý tình huống khách hàng</li> </ul> |
| Nhân viên Marketing  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kiến thức maketing căn bản</li> <li>- Tư duy sáng tạo</li> <li>- Hiểu biết thị trường</li> </ul>  |
| CTV                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hiểu biết về sản phẩm</li> <li>- Tư duy linh hoạt</li> <li>- Khả năng làm việc độc lập</li> </ul> |

*(Nguồn: Phòng nhân sự)*

### **Bảng 3.2. Nội dung kiểm tra các vị trí của phòng kinh doanh**

- Như vậy nhìn vào bảng trên, ta có thể thấy ứng với mỗi vị trí khác nhau công ty sẽ có những bài kiểm tra và nội dung khác nhau và các nội dung này đa phần sẽ dựa trên căn cứ và bản thực hiện công việc của ứng viên. Với các bài test này nó cho chúng ta một cái nhìn cụ thể hơn và giúp tìm được đối tượng mà doanh nghiệp đang cần

# BÀI THI TRẮC NGHIỆM TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ

CÔNG TY TNHH MTV ĐỒNG PHỤC VIỆT NAM

Vị trí ứng tuyển: Nhân viên Kinh doanh

Họ và tên:..... Ngày thi:...../...../.....

Thời gian làm bài: 50 phút

Ghi chú: Khoanh tròn vào đáp án đúng nhất (A, B, C hoặc D)

## PHẦN I: KIẾN THỨC CHUYÊN MÔN CƠ BẢN (10 câu)

- Một quy trình bán hàng hiệu quả nên bắt đầu bằng bước nào?  
A. Gửi báo giá  
B. Chốt đơn hàng  
C. Tìm kiếm khách hàng tiềm năng  
D. Giao hàng
- Đâu là yếu tố quan trọng nhất trong quá trình chăm sóc khách hàng?  
A. Giảm giá sản phẩm  
B. Giao hàng nhanh  
C. Duy trì liên hệ và lắng nghe phản hồi  
D. Tặng quà khuyến mãi
- Khách hàng doanh nghiệp được gọi là nhóm khách hàng nào?  
A. B2B  
B. B2C  
C. C2C  
D. G2C

## PHẦN II: TƯ DUY LOGIC & GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ (10 câu)

- Nếu hôm nay là thứ Hai, ba ngày sau sẽ là:  
A. Thứ Tư  
B. Thứ Năm  
C. Thứ Sáu  
D. Thứ Bảy
- Một sản phẩm có giá vốn 80.000 đồng và được bán ra với giá 120.000 đồng. Lợi nhuận là bao nhiêu?

Hình 3.2 Biểu mẫu bài kiểm tra trắc nghiệm

- **Tiêu chí chấm cho vòng thi trắc nghiệm:**

+ Tiêu chí chấm

| <b>Phần</b> | <b>Nội dung đánh giá</b>                                               | <b>Số câu</b> | <b>Tỷ lệ điểm</b> |
|-------------|------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|
| 1           | Kiến thức chuyên môn ngành ( bán hàng, sản phẩm, thị trường đồng phục) | 10            | 33%               |
| 2           | Kỹ năng giao tiếp, chăm sóc khách hàng                                 | 6             | 20%               |
| 3           | Tư duy logic và phản xạ, xử lý tình huống                              | 8             | 27%               |
| 4           | Hiểu biết về ngành đồng phục và sản phẩm công ty                       | 6             | 20%               |
| <b>Tổng</b> |                                                                        | 30 câu        | 100%              |

**Bảng 3.3 Tiêu chí chấm cho phần thi trắc nghiệm**

- **Hình thức tổ chức và đánh giá:**

- Tùy theo điều kiện cụ thể, bài thi có thể được tổ chức dưới hình thức trực tiếp tại công ty hoặc trực tuyến qua biểu mẫu điện tử. Việc chấm điểm được thực hiện tự động (với bài thi online) hoặc thông qua thang điểm chuẩn xác để đảm bảo tính công bằng.
  - Mỗi câu đúng được tính 1 điểm.
  - Câu sai hoặc bỏ trống: 0 điểm
  - Thang điểm tối đa: 30 điểm.
  - Nhân viên kinh doanh và CTV : từ 18- 20 điểm trở lên sẽ được xem xét mời tham gia vòng phỏng vấn.
- Ngoài ra, thời gian hoàn thành bài thi và cách ứng viên xử lý tình huống cũng là một căn cứ bổ sung để đánh giá năng lực tổng thể. Qua đó, việc áp dụng bài thi trắc nghiệm trong tuyển dụng không chỉ giúp doanh nghiệp sàng lọc ứng viên

phù hợp một cách nhanh chóng, mà còn tiết kiệm nguồn lực trong các giai đoạn tuyển chọn ban đầu. Đồng thời, ứng viên có cơ hội thể hiện năng lực rõ ràng, minh bạch hơn thay vì chỉ dựa vào hồ sơ.

## KẾT LUẬN

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường may mặc, đặc biệt là trong lĩnh vực may mặc, nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo hiệu quả hoạt động kinh doanh. Với đặc thù của phòng kinh doanh là bộ phận trực tiếp tạo ra doanh thu và duy trì quan hệ khách hàng, việc tuyển dụng được đội ngũ nhân viên phù hợp là yêu cầu cấp thiết đối với Công ty TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam. Thông qua quá trình nghiên cứu, khóa luận đã phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại phòng kinh doanh của công ty, chỉ ra những điểm còn hạn chế như: quy trình tuyển dụng còn thiếu nhất quán, tiêu chí lựa chọn chưa cụ thể, nguồn ứng viên chưa đa dạng, và chưa tận dụng hiệu quả các kênh tuyển dụng hiện đại. Những vấn đề này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đầu vào nhân sự, từ đó tác động đến hiệu suất làm việc và khả năng cạnh tranh của phòng kinh doanh nói riêng, doanh nghiệp nói chung. Tuy nhiên, công ty cũng sở hữu nhiều điều kiện thuận lợi để hoàn thiện công tác tuyển dụng như: môi trường làm việc chuyên nghiệp, thương hiệu ngày càng được thị trường biết đến và định hướng mở rộng quy mô trong tương lai. Tận dụng tốt những lợi thế này, kết hợp với các giải pháp như xây dựng quy trình tuyển dụng rõ ràng, ứng dụng công nghệ trong tìm kiếm và đánh giá ứng viên, nâng cao kỹ năng của đội ngũ tuyển dụng và cải thiện chính sách đãi ngộ, sẽ giúp công ty thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng, từ đó nâng cao chất lượng nhân sự phòng kinh doanh. Khóa luận không nhằm giải quyết toàn bộ các vấn đề liên quan đến công tác tuyển dụng của doanh nghiệp, mà tập trung phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp mang tính định hướng, phù hợp với điều kiện và đặc thù hoạt động của TNHH TM&SX Đồng Phục Việt Nam. Hy vọng rằng những đóng góp trong bài sẽ là cơ sở tham khảo hữu ích cho ban lãnh đạo công ty trong việc cải thiện công tác tuyển dụng, góp phần xây dựng đội ngũ nhân sự vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn tiếp theo.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- + Website của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam:  
<https://dongphucvietnam.vn/ve-chung-toi/>
- + Một số tài liệu lưu hành nội bộ của công ty TNHH TM&SX Đồng phục Việt Nam
- + PGS.TS Nguyễn Tiệp (2011), giáo trình Nguồn Nhân Lực, Đại học lao động- xã hội, NXB Lao động- Xã hội, Hà Nội
- + Bùi Xuân Phong (2018), Tuyển đúng dùng hay, NXB Dân trí, Hà Nội
- + TopCV (2023), Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2023  
<https://insights.topcv.vn/recruitment-report-2023-2024>