

COMPLETING DIRECT LABOR RECRUITMENT AT PHU BINH GARMENT BRANCH 2 - TNG INVESTMENT AND TRADING JOINT STOCK COMPANY

Be Hong Cuc

TNU – University of Sciences

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 26/10/2022	This study evaluates the labor recruitment situation at Phu Binh Garment Branch 2 - TNG Investment and Trading Joint Stock Company. The study applied analysis, synthesis and comparison method based on yearly labor recruitment data at Phu Binh 2 Garment Branch from August 2020 to August 2022. Research results show that Phu Binh 2 Garment Branch's recruitment process was clear and specific. The labor recruitment process was carried out in both internal recruitment and external recruitment channels. The annual number of new employees increased by 246 people, meanwhile, the number of retired employees was 285 people. Besides, the number of labors usually fluctuated, leading to a waste of resources. Based on these findings, the article provides some recommendations to improve the efficiency of the labor recruitment at Phu Binh Garment Branch 2 - TNG Investment and Trading Joint Stock Company in the future.
Revised: 19/12/2022	
Published: 19/12/2022	
KEYWORDS	
Recruitment	
Direct labor	
Labor recruitment	
TNG	
Phu Binh Branch 2	

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CHI NHÁNH MAY PHÚ BÌNH 2 - CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ THƯƠNG MẠI TNG

Bé Hồng Cúc

Trường Đại học Khoa học - ĐH Thái Nguyên

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 26/10/2022	Nghiên cứu này thực hiện phân tích, đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Chi nhánh may Phú Bình 2 - Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp và so sánh số liệu tuyển dụng lao động trực tiếp tại Chi nhánh may Phú Bình 2 trong giai đoạn từ tháng 8/2020 - tháng 8/2022. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Chi nhánh may Phú Bình 2 đã tiến hành tuyển dụng lao động trực tiếp theo một quy trình rõ ràng, cụ thể. Công tác tuyển dụng được thực hiện đa dạng qua các kênh: tuyển dụng nội bộ và tuyển dụng bên ngoài thị trường lao động. Số lượng công nhân tuyển dụng hàng năm tại Chi nhánh tương đối lớn (trung bình 246 nhân sự tuyển mới), tuy nhiên số nhân sự giảm hàng năm cũng khá nhiều (trung bình 285 nhân sự); trong các tháng của năm, nhân sự có biến động liên tục, dẫn đến sự lãng phí nguồn lực. Dựa trên kết quả nghiên cứu, bài viết sẽ đưa ra một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng lao động trực tiếp thời gian tới.
Ngày hoàn thiện: 19/12/2022	
Ngày đăng: 19/12/2022	
TỪ KHÓA	
Tuyển dụng	
Lao động trực tiếp	
Tuyển dụng lao động	
TNG	
Chi nhánh Phú Bình 2	

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.6785>

Email: cucbh@tnus.edu.vn

1. Mở đầu

Công tác tuyển dụng nguồn lao động (LĐ) trực tiếp sẽ góp phần đáp ứng nhu cầu về số lượng và chất lượng trong sản xuất đối với các doanh nghiệp. Hằng năm, nhu cầu tuyển dụng LĐ trực tiếp sẽ được xác định trong kế hoạch nhân sự, từ đó doanh nghiệp chủ động trong công tác triển khai công tác tuyển dụng, đảm bảo cung ứng đủ số lượng nguồn LĐ cho sản xuất; đáp ứng các nhiệm vụ, mục tiêu sản lượng đã đề ra. Đã có một số bài nghiên cứu về công tác tuyển dụng lao động ở các góc độ khác nhau như các yếu tố ảnh hưởng tới việc sử dụng tuyển dụng trực tuyến của doanh nghiệp Việt Nam [1], các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn dịch vụ hỗ trợ tuyển dụng nhân sự cao cấp của các doanh nghiệp tại TP. Hồ Chí Minh [2], nguồn nhân lực cho khu công nghệ cao TP. Hồ Chí Minh đến năm 2030 [3], tác động của sức hấp dẫn thương hiệu nhà tuyển dụng đến sự gắn kết của nhân viên tại Công ty Cổ phần Viễn thông FPT Chi nhánh Huế [4], vấn đề tuyển dụng và sử dụng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc [5], hay một số mô hình phân tích trong xây dựng kế hoạch chiến lược tuyển dụng tại công ty TNG [6], v.v...

Bài nghiên cứu này đã kế thừa cơ sở lý luận về các nội dung liên quan đến công tác tuyển dụng nhân sự được đề cập đến của các tác giả ở trên. Bên cạnh đó, bài viết tiếp cận về quá trình tuyển dụng nhân sự trực tiếp tại doanh nghiệp bao gồm 2 bước: Tuyển mộ và tuyển chọn, định hướng nhân viên mới. *“Tuyển mộ là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động bên ngoài và bên trong tổ chức để lựa chọn lao động cho các vị trí làm việc còn trống của tổ chức”*. Tuyển mộ có thể từ nguồn bên ngoài hoặc bên trong tổ chức. *“Tuyển chọn nhân lực về thực chất là việc lựa chọn ứng viên cho các vị trí làm việc trống của tổ chức nhằm đáp ứng yêu cầu đặt ra của tổ chức đó cho các chức danh công việc cần tuyển dụng”*. Tuyển chọn nhân sự theo quy trình gồm các bước sau: Thu hồ sơ và sàng lọc hồ sơ; Kiểm tra tuyển dụng; Trình lãnh đạo phê duyệt; Ra quyết định tuyển dụng và Hòa nhập nhân viên mới [7].

Bài nghiên cứu đã làm rõ thực trạng công tác tuyển dụng trong giai đoạn từ tháng 8/ 2020 - tháng 8/2022 tại không gian nghiên cứu là Chi nhánh may TNG Phú Bình 2. Thực tế cho thấy, Chi nhánh may này đã áp dụng nguồn tuyển dụng đa dạng, hình thức tuyển dụng linh hoạt. Tuy nhiên, số lượng LĐ trực tiếp tăng, giảm hàng năm vẫn biến động lớn, khiến cho công tác quản lý, sử dụng nhân sự sau tuyển dụng chưa ổn định. Bài viết sẽ tập trung làm nổi bật các thành tựu, hạn chế, nguyên nhân và đề xuất một số khuyến nghị nhằm góp phần hoàn thiện công tác tuyển dụng LĐ trực tiếp thời gian tới.

2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện bài viết này, tác giả đã sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

Phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu: từ các báo cáo, số liệu thống kê số lượng LĐ được tuyển dụng; thống kê số lượng LĐ trực tiếp thôi việc từ năm tháng 8/ 2020 - tháng 8/2022.

Phương pháp so sánh: so sánh số liệu, kết quả tuyển dụng và thôi việc của lực lượng LĐ trực tiếp tại Chi nhánh may Phú Bình 2.

Các phương pháp nghiên cứu trên sẽ làm rõ được thực trạng tuyển dụng LĐ trực tiếp tại Chi nhánh, từ đó làm rõ nhu cầu về đối tượng LĐ trực tiếp cần tuyển dụng hàng năm là căn cứ đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng và giúp đơn vị chủ động xây dựng kế hoạch nhân sự đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của đơn vị.

3. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

3.1. Thực trạng công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Chi nhánh may Phú Bình 2

3.1.1. Thực hiện quy trình tuyển dụng lao động trực tiếp tại Chi nhánh may Phú Bình 2

Quy trình tuyển dụng LĐ trực tiếp của chi nhánh may Phú Bình 2 bao gồm 2 giai đoạn: tuyển mộ, tuyển chọn và định hướng nhân viên mới. Thời điểm tháng 6,7,8 được coi là “mùa tuyển dụng”, lượng LĐ tương đối nhiều do học sinh các trường Trung học phổ thông (THPT)

thì tốt nghiệp xong; những tháng đầu năm và đặc biệt là thời điểm tháng 9 đến tháng 12 thì lượng LĐ ít hơn. Đây được coi là thực trạng chung và lặp lại qua các năm của thị trường LĐ nói chung và Chi nhánh may Phú Bình 2 nói riêng. Tuy vậy, do lượng lao động “vào - ra” biến động thường xuyên nên thời điểm tuyển dụng LĐ trực tiếp tại Chi nhánh được diễn ra liên tục trong năm.

Giai đoạn tuyển mộ:

Sau khi xác định nhu cầu và phân tích vị trí cần tuyển dụng, quá trình tuyển mộ LĐ sẽ được triển khai, tập trung chủ yếu vào hoạt động thăm dò nguồn và ra thông báo tuyển dụng. Căn cứ vào nhu cầu, nhân viên tuyển dụng sẽ tiến hành thăm dò từ các nguồn khác nhau:

Thứ nhất, tuyển dụng nội bộ thông qua cán bộ công nhân viên trong Chi nhánh

Phát huy tinh thần “*mỗi cán bộ công nhân viên là một nhân viên tuyển dụng LĐ*”, Chi nhánh may Phú Bình 2 coi đây là một kênh tuyển dụng thu được hiệu quả. Việc tuyển dụng được thông báo tới tất cả nhân viên trong Chi nhánh dưới các hình thức: Cuộc họp thứ 2 hàng tuần, thông báo ở bảng tin, ngoài công Chi nhánh, trang web của Công ty... Người LĐ tuyển dụng qua hình thức này có ưu điểm là họ đã phần nào hiểu được chế độ chính sách và văn hóa doanh nghiệp thông qua người thân của mình. Bảng 1 là kết quả tổng hợp cơ cấu LĐ được tuyển từ các nguồn của Chi nhánh giai đoạn 2020 - tháng 8/2022.

Bảng 1. Nguồn tuyển dụng lao động trực tiếp tại Chi nhánh may Phú Bình 2

Năm	Tổng số LĐ	Số LĐ trực tiếp tuyển mới	Từ bên trong	Từ bên ngoài
2020	844	201	17 người (8,46 %)	184 người (91,54 %)
2021	822	238	14 người (5,88 %)	224 người (94,12%)
2022	984	299	12 người (4,01 %)	287 người (95,99 %)

(Nguồn: Người nghiên cứu tổng hợp)

Đối với người giới thiệu LĐ, Chi nhánh may Phú Bình 2 có chính sách chi trả cụ thể như Bảng 2.

Bảng 2. Bảng kế hoạch chi trả quyền lợi cho nhân viên giới thiệu người lao động

TT	Đối tượng tuyển dụng	Mức chi trả
1	LĐ chưa biết nghề	200.000đ/ 1 người
2	LĐ bậc 1,2	500.000đ/ 1 người
3	LĐ bậc 3,4	1.000.000đ/ 1 người

(Nguồn: Người nghiên cứu tổng hợp)

Thứ hai, tuyển dụng từ bên ngoài:

- Phối hợp với trung tâm đào tạo, dạy nghề trong và ngoài tỉnh: Chi nhánh luôn chủ động tiếp cận và làm việc với các trung tâm, các trường, cơ sở đào tạo nghề (đặc biệt nghề may công nghiệp) để phối hợp trong việc đào tạo, cung ứng LĐ, trong đó có các cơ chế về hỗ trợ máy móc, nguyên phụ liệu, giáo viên, tổ chức thực tập, tham quan thực tế.

- Phối hợp với các trường THPT để tìm nguồn LĐ: Chi nhánh gửi công văn đến các trường học để thông báo tuyển dụng rộng rãi tới các em học sinh có nhu cầu việc làm sau khi tốt nghiệp.

- Phối hợp với các địa phương, đơn vị kết nghĩa: Duy trì và giữ mối liên kết gắn bó với các địa phương thông qua các buổi hội nghị, hội thảo, các chương trình kết nghĩa, tri ân để có cơ sở bền vững, lâu dài trong việc tuyển dụng LĐ tại các địa phương. Tiếp cận các địa phương có nhiều LĐ thuộc diện hộ nghèo, các xóm xã thuộc diện “*Nông thôn mới kiểu mẫu*”; thông qua sự giới thiệu của Phòng LĐ Thương binh và Xã hội để tổ chức tuyên truyền, đào tạo nghề, với mục tiêu “*TNG cùng địa phương thoát nghèo*”.

- Thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, mạng xã hội: Trong thời đại công nghệ phát triển như hiện nay, hình thức tuyên truyền quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng (báo, đài, website) và đặc biệt là mạng xã hội (Facebook, Zalo) cũng đem lại hiệu quả lan truyền thông tin tốt (thông tin tuyển dụng trên Web: www.tng.vn, Facebook: www.facebook.com/tngf.vn).

Sau khi xác định điều kiện tuyển dụng, thông qua bản mô tả, bản tiêu chuẩn công việc và nguồn tuyển mộ thích hợp, Chi nhánh ra thông báo tuyển dụng. Nội dung thông báo tuyển dụng bao gồm: Giới thiệu về Chi nhánh, chức năng, nhiệm vụ chính; Các yêu cầu, điều kiện tuyển dụng: Trình độ đào tạo, kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp, độ tuổi; Số lượng cần tuyển, vị trí cần tuyển; Yêu cầu về hồ sơ, thời gian, địa điểm nộp hồ sơ; Quyền lợi của ứng viên khi trúng tuyển (chế độ thử việc, tiền lương, thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm LĐ...). Nội dung thông báo tuyển dụng ngắn gọn, xúc tích nhưng vẫn đầy đủ và thu hút được người đọc. Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp ngày càng cao, chính vì thế Chi nhánh và Công ty TNG luôn cải tiến các chế độ phúc lợi phù hợp, tạo sự khác biệt với các doanh nghiệp khác.

Giai đoạn tuyển chọn và định hướng nhân viên mới

Quá trình tuyển chọn LĐ trực tiếp bao gồm các nội dung: Thu hồ sơ và sàng lọc hồ sơ; Kiểm tra tuyển dụng; Trình lãnh đạo phê duyệt; Ra quyết định tuyển dụng và Hòa nhập nhân viên mới.

Trong đó, ở bước kiểm tra tuyển dụng do chính hội đồng tuyển dụng phòng văn sơ bộ, cuộc phỏng vấn thường kéo dài từ 5-10 phút, nhằm loại bỏ ngay những ứng viên không đạt tiêu chuẩn hoặc yếu kém hơn các ứng viên khác mà khi nghiên cứu hồ sơ chưa phát hiện ra; Kiểm tra tay nghề của người LĐ xem đã có tay nghề hay chưa? Nếu đã có tay nghề tiến hành thử việc, chưa có tay nghề tiến hành đào tạo.

Công tác định hướng người LĐ được kết hợp làm đồng thời trong thời gian người lao động vào thử việc tại Chi nhánh. Trong quá trình thử việc, nhân viên mới được trang bị đầy đủ những kiến thức cơ bản như: Nội quy lao động, chính sách bảo hiểm, đãi ngộ và các chế độ khác liên quan đến người LĐ.

3.1.2. Kết quả tuyển dụng lao động trực tiếp tại Chi nhánh may Phú Bình 2

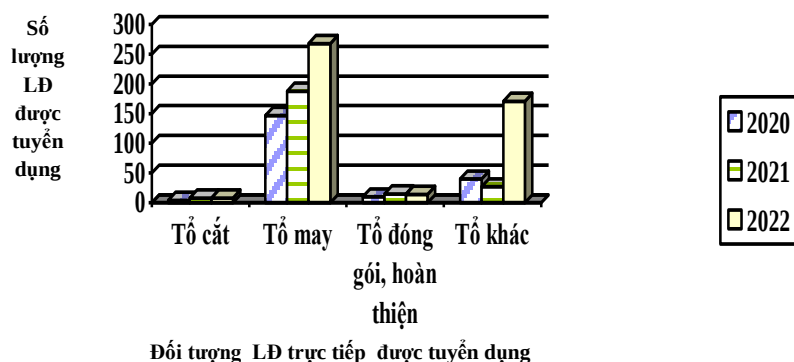
Trong giai đoạn 2020 - tháng 8/2022, số lượng tuyển dụng tại Chi nhánh tăng hàng năm, trung bình mỗi năm tuyển 300 LĐ trực tiếp. Số lượng cụ thể được trình bày trong bảng 3 và hình 1.

Bảng 3. Số lượng lao động trực tiếp được tuyển dụng tại Chi nhánh may Phú Bình 2

(Đơn vị tính: người)

Năm	Tổ cắt	Tổ may	Tổ đóng gói, hoàn thiện	Tổ khác (vụ việc, kiểm gáp, chuẩn bị sản xuất, dập cúc...)	Tổng số
2020	4	147	10	40	201
2021	8	188	15	27	238
2022	8	268	14	171	461

(Nguồn: Người nghiên cứu tổng hợp)



Hình 1. Số lượng lao động trực tiếp được tuyển dụng tại Chi nhánh may Phú Bình 2 giai đoạn 2020-2022

Như vậy, trong giai đoạn 2020 - 2022, số LĐ trực tiếp tuyển dụng tại Chi nhánh tăng hàng năm, năm 2021 so với năm 2020 tăng gấp 1,1 lần, đến năm 2022 so với năm 2021 tăng gấp 1,9

lần. Trong đó, số lượng lao động trực tiếp tại bộ phận tổ may có nhu cầu tuyển dụng nhiều nhất, chiếm hơn 70% số LĐ được tuyển dụng, LĐ tổ khác (vụ việc, kiểm gấp, chuẩn bị sản xuất, dập cúc,...) chiếm 22,9%, còn lại là LĐ tổ đóng gói, hoàn thiện chiếm 14,3 % và LĐ tổ cắt chiếm khoảng 2,3% số LĐ được tuyển dụng hàng năm.

3.2. Đánh giá việc thực hiện công tác tuyển dụng tại Chi nhánh may TNG Phú Bình 2

3.2.1. Ưu điểm và những kết quả đạt được trong công tác tuyển dụng lao động trực tiếp

Thứ nhất, thông qua quá trình tuyển dụng, sắp xếp nhân sự có thể thấy Chi nhánh đã có sự quan tâm đặc biệt tới việc tuyển mộ, tuyển chọn người LĐ, nhất là LĐ trực tiếp sản xuất, lực lượng lớn chiếm đa số trong tổng lực lượng lao động Chi nhánh.

Thứ hai, Chi nhánh cũng đã xây dựng một quá trình tuyển dụng, bố trí LĐ bao gồm các bước cụ thể như: Tuyển mộ và tuyển chọn, định hướng nhân viên mới.

Thứ ba, công tác tuyển dụng của Chi nhánh được thực hiện đa dạng qua các kênh như: tuyển dụng nội bộ (thông báo tuyển dụng đến cán bộ công nhân viên tại Chi nhánh, áp dụng các hình thức khuyến khích, khen thưởng cho các cán bộ công nhân viên trong chi nhánh tuyển dụng được LĐ biết nghề và chưa biết nghề), tuyển dụng bên ngoài thị trường lao động.

3.2.2. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế trong công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Chi nhánh

Bên cạnh những mặt đạt được trong công tác tuyển dụng, có thể thấy sau khi người LĐ được tuyển chọn vào làm việc tại Chi nhánh, vẫn còn số lượng nghỉ việc lớn hàng năm. Cụ thể như sau:

Năm 2020: Số LĐ nghỉ việc: 298, trong đó: 151 thử việc không đạt và 147 LĐ thanh lý hợp đồng; Năm 2021: Số LĐ nghỉ việc: 260, trong đó: 168 thử việc không đạt và 92 LĐ thanh lý hợp đồng; Năm 2022: Số LĐ nghỉ việc: 299, trong đó: 161 thử việc không đạt và 138 LĐ thanh lý hợp đồng. Như vậy, có thể thấy số LĐ thử việc không đạt chiếm tỷ lệ cao, trung bình hơn 56% tỷ lệ LĐ nghỉ việc mỗi năm.

Một số nguyên nhân của những hạn chế trên:

Thứ nhất, lao động nghỉ việc có tay nghề thấp chiếm tỷ lệ cao. LĐ có hợp đồng đào tạo, LĐ thử việc do không bắt kịp được với công việc, cụ thể: năm 2022, trong số 299 LĐ giảm, LĐ chưa biết nghề là 161 người (chiếm 53,5%). Từ đó, có thể thấy, công tác đào tạo nghề, đào tạo định hướng chưa đảm bảo, chưa giữ chân được LĐ mới.

Thứ hai, lao động nghỉ việc do lương thấp. Trong số LĐ giảm khi phân loại theo bậc lương nhận thấy tập trung vào đối tượng LĐ có bậc lương thấp, hoặc LĐ đào tạo, thử việc không xếp bậc lương; hoặc LĐ thôi việc tập trung chủ yếu vào nhóm đối tượng có thu nhập thấp (dưới 2 triệu đồng/ tháng).

Thứ ba, LĐ giảm tập trung chủ yếu là ở lao động trẻ, có tâm lý nhảy việc, chưa xác định ổn định công việc. LĐ thôi việc sau tuyển dụng tập trung nhiều ở đối tượng LĐ trẻ tuổi (16 đến dưới 30 tuổi), đây là đối tượng có suy nghĩ và mong muốn được trải nghiệm ở các môi trường, công việc khác nhau. Vấn đề này được đánh giá là tình trạng chung của thị trường lao động, đòi hỏi Chi nhánh phải có cơ chế phù hợp để giữ chân lao động.

Thứ tư, do cạnh tranh của thị trường LĐ. Trong những năm gần đây, sự cạnh tranh về LĐ ngày càng khốc liệt, các doanh nghiệp phụ trợ của Sam Sung liên tục được hình thành, với hình thức trả lương thời gian hấp dẫn nên thu hút LĐ tốt hơn.

3.3. Một số khuyến nghị

- Đối với bộ phận tuyển dụng nhân sự của Chi nhánh:

Để đảm bảo thực hiện đúng tiến độ, mục tiêu của Chi nhánh về cả số lượng và chất lượng tuyển dụng, cần tiếp tục thực hiện tuyển dụng rộng rãi thông qua các kênh sau: Tuyển dụng nguồn nội bộ, thông qua các cán bộ công nhân viên giới thiệu; Phối hợp với các trung tâm đào tạo nghề; Phối hợp với các trường đại học, cao đẳng, các địa phương khu vực lân cận nhà máy.

Công nghệ 4.0 đang phát triển rất mạnh nên tăng cường đăng tin tuyển dụng trên các phương tiện thông tin mang tính xã hội như; Facebook, Zalo,...; Thông qua các chương trình ngày hội việc làm, thông báo tuyển dụng rộng rãi để các nguồn LĐ ở các khu vực ngoài tỉnh được biết đến và giới thiệu LĐ cho Chi nhánh.

- Đối với Ban lãnh đạo Công ty và Chi nhánh:

+ Về chính sách tiền lương: Nghiên cứu sửa đổi Quy chế phân phối thu nhập quy định rõ đối với trường hợp LĐ bị bù lương liên tục 3 tháng thì chuyển về chế độ hợp đồng đào tạo lại. Đến tháng thứ 4 vẫn không đảm bảo thu nhập thì thanh lý hợp đồng. Từ đó đảm bảo được chất lượng LĐ, nâng cao ý thức của công nhân trong việc phải nâng cao tay nghề và thể hiện tính công bằng trong việc chi trả lương. Thường xuyên tổ chức thi tay nghề, thi nâng bậc để đánh giá đúng năng lực người LĐ, góp phần tạo động lực cho người LĐ, đồng thời đảm bảo mức thu nhập cạnh tranh với các công ty đối thủ hoặc mặt bằng lương chung của tỉnh.

+ Đối với LĐ mới sau khi tuyển dụng: Với LĐ chưa biết nghề, Chi nhánh cần kiểm soát thực hiện Quy trình đào tạo định hướng, hòa nhập người mới chặt chẽ hơn. Duy trì thực hiện tổ đào tạo nghề riêng biệt, để kèm cặp, hướng dẫn, đào tạo nghề đối với lao động mới, không bàn giao người mới về tổ khi chưa thực hiện đào tạo; Chú trọng hơn trong công tác đào tạo, nâng cao tay nghề cho LĐ, đặc biệt là công nhân may công nghiệp.

4. Kết luận

Để có được nguồn nhân lực đảm bảo số lượng và chất lượng, vững tay nghề, Chi nhánh may Phú Bình 2 thời gian qua đã chú trọng và đầu tư đúng mức vào tổng thể quy trình tuyển dụng: xác định đúng nhu cầu, nguồn tuyển dụng, chú trọng công tác tuyển chọn và định hướng nhân viên mới. Trên cơ sở những phân tích, đánh giá và chỉ rõ những hạn chế, nguyên nhân còn tồn tại trong công tác tuyển dụng tại Chi nhánh may Phú Bình 2, bài viết đã đưa ra một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trực tiếp tại Chi nhánh thời gian tới. Doanh nghiệp cần áp dụng đa dạng các kênh tuyển dụng, xây dựng chính sách thu hút và giữ chân nhân sự gắn bó lâu dài với đơn vị (chính sách tiền lương, đãi ngộ), với LĐ mới cần chú trọng công tác đào tạo nghề cho LĐ, đặc biệt là công nhân may công nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] Q. T. Nguyen and H. K. T. Ma, "Factors influencing online recruitment of Vietnamese Enterprises," *Journal of Economic Development*, no. 210, pp. 45-52, 2012.
- [2] M. N. Nguyen and V. T. Lai, "Factors affecting the decision to choose a support service to recruit senior personnel of enterprises in Ho Chi Minh City," *Ho Chi Minh City Open University Journal of science*, vol. 3, no. 9, pp. 54-65, 2014.
- [3] T. C. Le and B. T. Tran, "Human resources for Ho Chi Minh city's hi-tech parks by 2030 – current situation and solutions," *Industry and Trade Magazine*, no. 14, 2022. [Online]. Available: <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/nguon-nhan-luc-cho-khu-cong-nghe-cao-thanh-pho-ho-chi-minh-den-nam-2030-thuc-trang-va-giai-phap-97759.htm>. [Accessed October 15, 2022].
- [4] A. D. Nguyen, N. T. L. Ha, and T. M. N. Tran, "Impact of employer brand value on employee engagement at FPT Telecom, Hue Branch," *Journal of Economics and Management Science University of Economics, Hue University*, 2022. [Online]. Available: <https://tapchi.hce.edu.vn/index.php/sjme/article/view/122>. [Accessed October 15, 2022].
- [5] T.T.Q. Nguyen, T.T. Dao "The recruitment and using labor in enterprises in Vinh Phuc province", *Trade Union Scientific Research Magazine, Trade Union University* no.13, pp.46-50, 2018.
- [6] P. T. Dang and N. T. Nguyen, "Using some analysis model to building strategic planning on recruitment for TNG," *TNU Journal of Science and Technology*, no. 109, pp. 101-106, 2013.
- [7] T. H. Le, *Human Resource Management Course*, vol. 1, Publishing House Labor - Society, 2011.