

CHIẾN LƯỢC TÌM KIẾM VÀ THU HÚT NHÂN TÀI TRONG THẾ GIỚI PHẪNG

HIỆP HỘI NHÂN SỰ (HRA)

Ông Ngô Thế Công – TĐ VinGroup

31/05/2025



NỘI DUNG CHÍNH



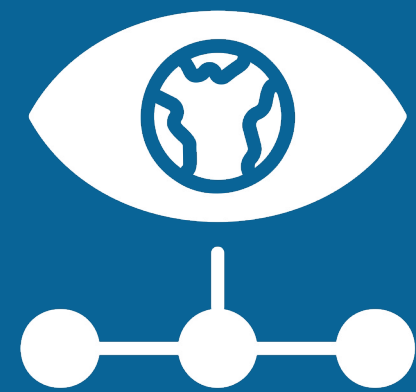
I. Bối cảnh thị trường lao động toàn cầu hiện tại và các thách thức trong tuyển dụng

II. Thị trường Tuyển dụng tại Việt Nam – Thực trạng và Thách thức

III. 3 cases thực tế trong quá trình làm việc tại Tập đoàn Vingroup

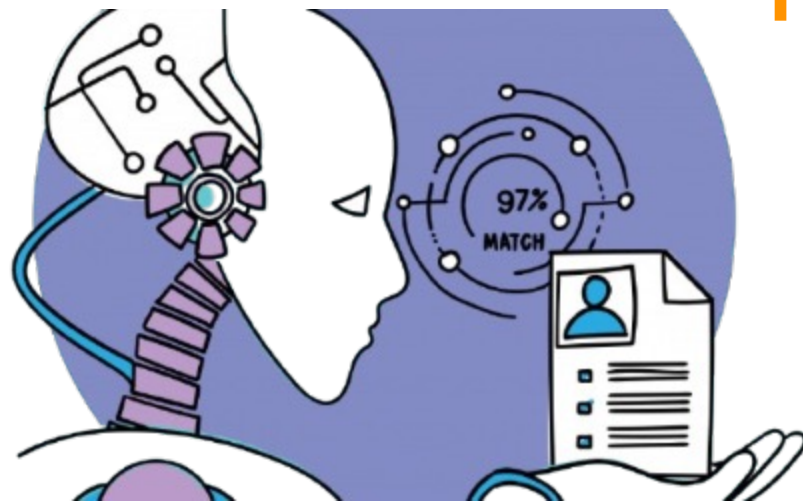
IV. Xây dựng chiến lược tuyển dụng toàn diện – Khuyến nghị cho doanh nghiệp

V. Tư duy của Nhà tuyển dụng trong thời đại mới



I. Bối cảnh thị trường lao động toàn cầu hiện tại và các thách thức trong tuyển dụng

1. TÁC ĐỘNG CỦA TOÀN CẦU HÓA VÀ AI ĐẾN TUYỂN DỤNG



- Toàn cầu hóa đã mở rộng phạm vi tuyển dụng, cho phép doanh nghiệp tiếp cận nhân tài trên toàn thế giới.
- Tuy nhiên, điều này cũng làm tăng cạnh tranh và đòi hỏi doanh nghiệp phải thích ứng với đa dạng văn hóa và quy định pháp lý khác nhau.

Trí tuệ nhân tạo đang thay đổi cách thức tuyển dụng, từ việc sàng lọc hồ sơ đến phỏng vấn ứng viên. Mặc dù AI giúp tăng hiệu quả, nhưng cũng đặt ra thách thức về tính công bằng và rủi ro sai sót nếu không được giám sát chặt chẽ.

2. CÁC XU HƯỚNG TUYỂN DỤNG QUAN TRỌNG

Tuyển dụng từ xa

- Dù xu hướng làm việc từ xa đã giảm nhiệt sau đại dịch, nhưng vẫn là lựa chọn phổ biến, đặc biệt trong các ngành công nghệ và dịch vụ.



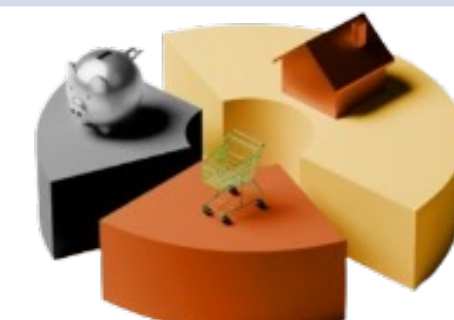
Tuyển dụng dựa trên kỹ năng

- Doanh nghiệp ngày càng chú trọng đến kỹ năng thực tế hơn là bằng cấp, tập trung vào khả năng thích ứng và học hỏi của ứng viên.



Đa dạng và hòa nhập

- Tạo môi trường làm việc đa dạng và bao gồm là ưu tiên hàng đầu, giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân nhân tài từ nhiều nền tảng khác nhau.



II. Thị trường Tuyển dụng tại Việt Nam – Thực trạng và Thách thức

1. Tổng quan về tình hình kinh tế lao động Việt Nam

- Theo Báo cáo "Talent Guide 2025" của Navigos Group, lực lượng lao động Việt Nam đạt 53,2 triệu người, với tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng lên 28,3%
- Tuy nhiên, doanh nghiệp vẫn gặp khó khăn trong việc tuyển dụng, đặc biệt là các vị trí yêu cầu kỹ năng cao và kinh nghiệm.

Lực lượng lao động
Việt Nam đạt
53,2 TRIỆU
người

Tỷ lệ lao động qua
đào tạo **TĂNG** lên
28,3%

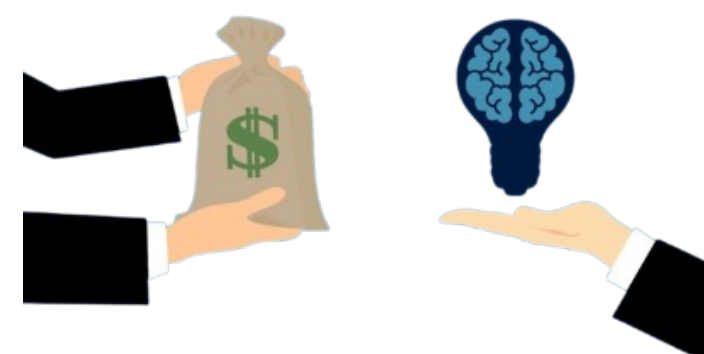
2. Khảo sát từ Navigos: Lương thưởng, chế độ đãi ngộ và yếu tố ảnh hưởng đến người lao động

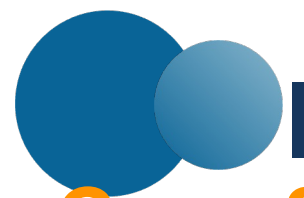
Khảo sát **trên 500 doanh nghiệp** và **3.400 ứng viên** cho thấy:

- Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định thay đổi công việc của người lao động bao gồm: mức lương cạnh tranh, cơ hội thăng tiến, môi trường làm việc tích cực và chế độ phúc lợi hấp dẫn.

81,21%

Doanh nghiệp dự kiến mở rộng tuyển dụng trong năm 2025





III. 3 cases thực tế trong quá trình làm việc tại Tập đoàn Vingroup

Case Study #1:

Chiến dịch Tuyển dụng 8.000 nhân sự cho VinFast Hà Tĩnh chỉ trong 3 tháng

BỐI CẢNH DỰ ÁN

- Ngày 8/12/2024, VinFast khởi công nhà máy sản xuất ô tô điện tại Khu Kinh tế Vũng Áng (Hà Tĩnh), với quy mô lên đến 600.000 xe/năm sau mở rộng.
- Kỳ vọng tạo ra 15.000 việc làm, bước đầu tập trung sản xuất dòng xe VF 3 và VF 5 cho thị trường trong nước và quốc tế.

THÁCH THỨC ĐẶT RA

- Yêu cầu tuyển dụng 8.000 nhân sự trong vòng chỉ 3 tháng.
- Thời gian gấp rút, quy mô lớn, địa điểm không thuận lợi (ngoại tỉnh).

GIẢI PHÁP

1. Kênh truyền thông hiệu quả:

- Tối ưu đa kênh: Facebook, LinkedIn, báo điện tử và hệ thống fanpage địa phương.
- Đẩy mạnh nội dung theo từng khu vực mục tiêu, tối ưu chi phí quảng cáo theo hành vi người dùng.

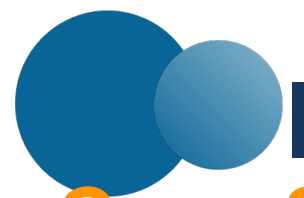
2. Thông điệp thu hút:

- Thu nhập hấp dẫn: Lên đến 20 triệu đồng/tháng, thưởng 3 triệu khi đi làm trong tháng 12 và hoàn thành đủ 3 tháng.
- Chính sách hỗ trợ đặc biệt:
 - 2 triệu đồng/tháng hỗ trợ làm việc tại Hà Tĩnh.
 - Thưởng tháng 13 + nhiều chế độ đãi ngộ khác.
- Lộ trình nghề nghiệp rõ ràng:
 - Đào tạo tại nhà máy Hải Phòng từ tháng 12/2024.
 - Trở lại làm việc tại Hà Tĩnh từ tháng 3–6/2025, theo tiến độ xây dựng nhà máy.

KẾT QUẢ NỔI BẬT

Tuyển dụng thành công 8.000 nhân sự chỉ trong 3 tháng.

Đảm bảo chất lượng đầu vào, giữ chân ứng viên qua các chính sách dài hạn & định hướng phát triển bền vững.



III. 3 cases thực tế trong quá trình làm việc tại Tập đoàn Vingroup

Case Study #2:

Tuyển dụng C-level các Giám đốc kinh doanh khu vực Châu Á - Thái Bình Dương

BỐI CẢNH DỰ ÁN

- Trong chiến lược mở rộng toàn cầu, VinFast đặt mục tiêu thâm nhập sâu vào các thị trường chủ chốt tại Châu Á – Thái Bình Dương như Indonesia, Ấn Độ, Philippines...
- Nhu cầu cấp thiết: Tuyển dụng đội ngũ Giám đốc Kinh doanh (Sales Directors) có năng lực dẫn dắt thị trường, thấu hiểu văn hóa bản địa và dày dặn kinh nghiệm trong ngành ô tô hoặc xe điện.

THÁCH THỨC ĐẶT RA

- Đối tượng tuyển dụng thuộc cấp C-level: khan hiếm, yêu cầu cao về năng lực lãnh đạo, tư duy chiến lược, và kinh nghiệm quốc tế.
- Thị trường mục tiêu đa dạng về văn hóa, quy định pháp lý và hành vi người tiêu dùng.
- Thương hiệu VinFast vẫn còn mới mẻ ở thị trường quốc tế, gây khó khăn trong việc thu hút ứng viên top-tier.

GIẢI PHÁP

1. Xây dựng chiến lược định vị tuyển dụng:

- Định vị VinFast là "Next-gen Mobility Leader from Vietnam" – công ty tiên phong trong xu hướng xe điện toàn cầu, mang đến cơ hội tạo dấu ấn thị trường mới.
- Nhấn mạnh tầm vóc quốc tế và tốc độ phát triển thần tốc của thương hiệu tại Mỹ, Châu Âu và ASEAN.

2. Cá nhân hóa thông điệp & tiếp cận chiến lược:

- Sử dụng **Executive Search** đa kênh: LinkedIn Recruiter, mạng lưới headhunter cao cấp, các hội nghị ngành nghề quốc tế.
- Nội dung truyền thông được thiết kế riêng cho từng thị trường, có tính **bản địa hóa cao** (local insight + global vision).
- Nhấn mạnh cơ hội **xây dựng đội ngũ từ đầu**, chủ động trong chiến lược kinh doanh và khả năng tăng trưởng thu nhập mạnh mẽ theo hiệu suất.

KẾT QUẢ NỔI BẬT

- Tuyển thành công các Giám đốc Kinh doanh khu vực tại 4 thị trường chiến lược chỉ trong vòng 20 ngày.
- Các ứng viên đều là người bản xứ hoặc chuyên gia cấp cao có kinh nghiệm tại các tập đoàn ô tô lớn.
- Tạo nền tảng vững chắc cho VinFast tăng tốc tại thị trường APAC.

BỐI CẢNH DỰ ÁN

- Với quy mô tăng trưởng mạnh mẽ và mong muốn "tự chủ vận hành" ở từng đơn vị, Vingroup cần một chiến lược dài hạn để tạo nguồn nhân tài kế cận, có thể dẫn dắt từng mảng kinh doanh một cách linh hoạt, hiệu quả và gắn kết với tầm nhìn tập đoàn.

THÁCH THỨC ĐẶT RA

- Thiếu hụt nhân sự cấp cao đa năng, có khả năng quản trị toàn diện một đơn vị kinh doanh độc lập (P&L).
- Yêu cầu khắt khe về năng lực lãnh đạo, kinh nghiệm đa ngành, sự phù hợp văn hóa và tầm nhìn chiến lược.
- Tính cạnh tranh cao trong thị trường nhân sự C-level, đặc biệt ở nhóm có năng lực vận hành cao.
- Mục tiêu không chỉ là tuyển dụng nhân tài, mà còn phát triển nguồn nhân tài nội bộ mang tính dài hạn.

GIẢI PHÁP

1. Xây dựng khung năng lực CEO cho từng nhóm P&L:

- Phối hợp cùng các Giám đốc nhân sự cấp tập đoàn và các tổng giám đốc đơn vị để xác định bộ năng lực cốt lõi: Lãnh đạo chiến lược, Quản trị tài chính & tăng trưởng, Quản lý con người & văn hóa, Khả năng ra quyết định nhanh trong môi trường biến động.

2. Triển khai chiến lược Tạo nguồn:

- Đào tạo nhân sự nội bộ song song cùng đội ngũ tìm kiếm nhân tài hoạt động liên tục.
- Thông qua Chương trình "Vingroup Future Leaders - Tuyển chọn học viên xuất sắc từ các đại học hàng đầu trong và ngoài nước để đào tạo chuyên sâu về tư duy chiến lược, quản trị kinh doanh và văn hóa Vingroup.

3. Phân tích chiến lược và xây dựng chiến dịch truyền thông tuyển dụng/định vị thương hiệu lãnh đạo:

- Xây dựng nội dung truyền thông thể hiện rõ định hướng "Từ Việt Nam – vươn ra toàn cầu" của Vingroup.
- Nhấn mạnh vai trò CEO không đơn thuần là quản lý, mà là người dẫn dắt doanh nghiệp tạo giá trị cho thị trường.

KẾT QUẢ NỔI BẬT

- Hỗ trợ tuyển chọn thành công CEO cho các đơn vị chiến lược, đảm bảo tiêu chí về năng lực, tốc độ triển khai và sự phù hợp với định hướng phát triển dài hạn.

IV. Xây dựng chiến lược tuyển dụng toàn diện – Khuyến nghị cho doanh nghiệp



Định hình thương hiệu nhà tuyển dụng (Employer Branding)

Xây dựng hình ảnh doanh nghiệp hấp dẫn, minh bạch và đáng tin cậy để thu hút ứng viên chất lượng.



Phát triển chương trình đào tạo và giữ chân nhân tài

Đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên để nâng cao kỹ năng và giữ chân nhân tài lâu dài.



Áp dụng công nghệ trong tuyển dụng

Sử dụng các công cụ AI và nền tảng tuyển dụng trực tuyến để tối ưu hóa quy trình và giảm thời gian tuyển dụng.



Khai thác lực lượng lao động tiềm ẩn

- Mở rộng đối tượng tuyển dụng đến những nhóm lao động thường bị bỏ qua như người về hưu, người có vấn đề sức khỏe lâu dài hoặc người không có bằng cấp.
- Áp dụng tuyển dụng dựa trên kỹ năng và công nhận các kỹ năng có thể chuyển giao thay vì chỉ dựa vào bằng cấp hoặc kinh nghiệm trước đó.



Chú trọng đến trải nghiệm ứng viên

Tạo quy trình tuyển dụng thân thiện, minh bạch và phản hồi nhanh chóng để nâng cao trải nghiệm của ứng viên.



Mở rộng phạm vi tuyển dụng

Toàn cầu hóa cho phép doanh nghiệp tiếp cận nguồn nhân lực đa dạng từ khắp nơi trên thế giới.



IV. Tư duy của Nhà tuyển dụng trong thời đại mới

Dù công nghệ hỗ trợ đắc lực, nhưng yếu tố con người vẫn là trung tâm trong quá trình tuyển dụng.
Vậy “Nhân tài trong thời đại không biên giới: Họ là ai, ở đâu?”

Nhân tài hiện đại không bị giới hạn bởi địa lý; họ có thể làm việc từ xa, linh hoạt và thường xuyên cập nhật kỹ năng mới.

• **Nơi tìm kiếm:** Các nền tảng trực tuyến như LinkedIn cũng như các cộng đồng chuyên môn và hội nghị quốc tế là nơi tập trung của nhân tài toàn cầu.



Do đó trong thời đại mới, các nhà tuyển dụng cần:

Tư duy linh hoạt và thích ứng

- Nhà tuyển dụng cần nhanh chóng thích ứng với thay đổi của thị trường và công nghệ.

Tập trung vào con người

- Dù công nghệ hỗ trợ đắc lực, nhưng yếu tố con người vẫn là trung tâm trong quá trình tuyển dụng.

Liên tục học hỏi và phát triển

- Cập nhật kiến thức mới, kỹ năng mềm và công nghệ để nâng cao hiệu quả công việc.



THANK YOU

FOR YOUR ATTENTION



Visit Our Social Media:

<https://hravn.net/>

<https://www.facebook.com/hiephoinhansu.hra>

<https://www.linkedin.com/company/hiep-hoi-nhan-su-hra/>

