

Cuộc đua tìm kiếm nguồn nhân lực của các doanh nghiệp tại Bắc Ninh

07:10 13/09/2026

Bước vào những tháng cuối năm, nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh có xu hướng tăng mạnh. Trong cuộc cạnh tranh tìm kiếm nhân lực, nhiều doanh nghiệp không chỉ mở rộng kênh tuyển dụng mà còn đưa ra các khoản thưởng hấp dẫn, nâng thu nhập, cải thiện phúc lợi để thu hút và giữ chân công nhân.

Nhu cầu tăng cao

Những ngày này, hoạt động tuyển dụng lao động tại các khu, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh diễn ra sôi động. Hiện doanh nghiệp đang triển khai nhiều giải pháp để bổ sung nhân lực phục vụ kế hoạch sản xuất những tháng cuối năm, từ tuyển dụng trực tiếp tại nhà máy, tham gia các phiên giao dịch việc làm đến mở rộng tìm kiếm trên mạng xã hội, liên kết với đơn vị cung ứng nhân lực...



Khu vực tuyển dụng công nhân tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất Biel Crystal Việt Nam.

Theo dự báo của Sở Nội vụ, từ nay đến cuối năm, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh có nhu cầu tuyển dụng khoảng 100 nghìn lao động, tập trung chủ yếu ở nhóm lao động phổ thông thuộc lĩnh vực điện tử và may mặc. Một số doanh nghiệp tuyển dụng số lượng lớn như: Công ty trách nhiệm hữu hạn Luxshare-ICT; Tập đoàn Khoa học kỹ thuật Hồng Hải; Goertek Việt Nam; Công ty trách nhiệm hữu hạn Fushan Technology Việt Nam.

Tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Crystal Martin Việt Nam (Khu công nghiệp Quang Châu), từ nay đến cuối năm, doanh nghiệp cần tuyển khoảng 3 nghìn công nhân may trình độ phổ thông. Để thu hút người lao động, doanh nghiệp đưa ra hàng loạt chính sách ưu đãi ngay từ thời điểm tuyển dụng. Theo đó, công nhân mới ngay khi vào thử việc được thưởng 9 triệu đồng; đối tượng học may được thưởng 7 triệu đồng. Chính sách thưởng “nhà máy mới” cũng tiếp tục được áp dụng, nâng từ 4,5 triệu đồng lên 7,8 triệu đồng đến ngày 31/12, với điều kiện chi trả trong 6 tháng làm việc. Đối với lao động có tay nghề, sau 7 ngày làm việc nếu đạt hiệu suất vào dây chuyền sẽ được thưởng thêm 3 triệu đồng/người; lao động mới được đào tạo nghề miễn phí.

Anh Vũ Văn Cường, Trưởng nhóm tuyển dụng cho biết, để hoàn thành chỉ tiêu tuyển dụng, Công ty chủ động cử nhân viên tham gia các ngày hội việc làm, sàn giao dịch việc làm định kỳ, lưu động tại một số địa phương có nguồn lao động dồi dào như Lạng Sơn, Thái Nguyên, Cao Bằng. Công đoàn Công ty đang tham mưu với lãnh đạo xây dựng kế hoạch chăm lo Tết sớm, qua đó vừa ổn định tâm lý của công nhân, vừa tạo sức hút đối với lao động đang tìm kiếm việc làm.

Không chỉ cạnh tranh về mức lương, doanh nghiệp phải tạo ra những lợi ích đủ hấp dẫn để người lao động quyết định gia nhập và tiếp tục gắn bó. Tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất Biel Crystal Việt Nam (Khu công nghiệp VSIP), áp lực tuyển dụng cũng không nhỏ. Hiện doanh nghiệp có khoảng 10 nghìn lao động; năm 2026 có nhu cầu tuyển khoảng 10 nghìn lao động phổ thông, chỉ tính riêng quý IV cần khoảng 4 nghìn người.

Để đáp ứng nhu cầu nhân lực lớn, trong 3 tháng cuối năm, công nhân mới vào làm được thưởng 10 triệu đồng, với điều kiện làm việc đủ 4 tháng. Người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp nếu giới thiệu được người thân, bạn bè vào làm được thưởng 5 triệu đồng/người. Về thu nhập, công nhân mới được hưởng mức lương cơ bản 5,9 triệu đồng/người/tháng ngay khi ký hợp đồng lao động. Cùng các khoản phụ cấp như thâm niên, chuyên cần, con nhỏ, hiệu suất công việc..., nếu tính cả tăng ca, thu nhập bình quân mỗi tháng đạt khoảng 13 triệu đồng/người.

Mở rộng nguồn cung, hiện đại hóa thị trường lao động

Nhu cầu tuyển dụng tăng mạnh vào cuối năm không phải là hiện tượng riêng lẻ của một vài doanh nghiệp mà phản ánh xu hướng chung của thị trường lao động trong bối cảnh công nghiệp tiếp tục mở rộng. Sau sáp nhập, Bắc Ninh có thể bổ sung khoảng 30-40 nghìn lao động mỗi năm cho các khu, cụm công nghiệp. Tuy nhiên, với tốc độ thu hút đầu tư, nhiều doanh nghiệp mở rộng sản xuất, nhu cầu nhân lực có những thời điểm tăng nhanh hơn khả năng cung ứng tại chỗ, dẫn đến khan hiếm cục bộ.



Công nhân làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Samsung Electronics Việt Nam (Khu công nghiệp Yên Phong).

Có thể thấy, trong cuộc đua tuyển dụng hiện nay, doanh nghiệp đang chuyển từ cách chờ người bằng các vị trí việc làm trống sang chủ động xây dựng gói thu nhập và phúc lợi để thu hút người lao động. Bên cạnh đó, sự phát triển của các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm cũng đang góp phần bổ sung nguồn cung nhân lực cho các nhà máy. Toàn tỉnh hiện có 70 doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm (cho thuê lại lao động). Với sự đầu tư ngày càng đồng bộ, chuyên nghiệp, các đơn vị này trở thành một trong những kênh cung ứng nhân lực hiệu quả cho doanh nghiệp. Đơn cử như Công ty cổ phần AD Vina (phường Nénh), trung bình mỗi năm cung ứng từ 15-18 nghìn lao động cho các khu công nghiệp trong và ngoài tỉnh.

Để hỗ trợ giải quyết nhu cầu nhân lực cho doanh nghiệp, ngành Nội vụ tập trung nắm bắt sát nhu cầu tuyển dụng theo từng ngành nghề, trình độ, số lượng và thời điểm; tiếp tục đẩy mạnh các đoàn công tác xúc tiến, thu hút lao động tại những địa phương có nguồn lao động dồi dào và các trường cao đẳng, đại học

có nguồn nhân lực chất lượng cao. Chỉ đạo Trung tâm Dịch vụ việc làm Bắc Ninh đẩy mạnh tổ chức các phiên giao dịch việc làm trực tiếp, trực tuyến, lưu động và chuyên đề, tạo điều kiện để doanh nghiệp tiếp cận nhanh hơn với người tìm việc. Cùng đó, công tác phân luồng, hướng nghiệp, đào tạo nghề cần được triển khai sớm, từ bậc trung học cơ sở, giúp học sinh có thêm thông tin về nhu cầu nhân lực của thị trường và lựa chọn nghề nghiệp phù hợp.

Theo ông Trần Văn Hà, Phó Giám đốc Sở Nội vụ, để thị trường vận hành ổn định cần một hệ sinh thái kết nối cung - cầu đồng bộ, từ dự báo, đào tạo, tuyển dụng đến chính sách giữ chân lao động. Trong đó, một hướng đi quan trọng khác là số hóa thị trường lao động, giúp hình thành dữ liệu đầy đủ, cập nhật về cung - cầu lao động; doanh nghiệp có thể tuyển đúng người, giảm thời gian và chi phí tuyển dụng, trong khi người lao động tiếp cận nhanh hơn với thông tin việc làm chính thống.

Đối với cơ quan quản lý, dữ liệu số là cơ sở để dự báo sớm nhu cầu nhân lực, nhận diện nguy cơ thiếu hụt lao động và tham mưu chính sách đào tạo, kết nối việc làm phù hợp. Về phía doanh nghiệp, việc tăng thưởng và ưu đãi chỉ là giải pháp trước mắt. Để cạnh tranh bền vững, doanh nghiệp cần quan tâm xây dựng môi trường làm việc ổn định, thu nhập tương xứng, phúc lợi thiết thực và cơ hội phát triển nghề nghiệp, giúp lao động có cuộc sống ổn định, gắn bó lâu dài.

Bá Đoàn