

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN
LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐẠI LÝ BẢO HIỂM PHONG
GIA VIỆT**

SINH VIÊN THỰC HIỆN: VĂN THỊ NGỌC LAN

MÃ SỐ SINH VIÊN: 2154030256

KHÓA HỌC: 2021- 2025

Đà Nẵng, tháng 5/2025

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN
LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐẠI LÝ BẢO HIỂM PHONG
GIA VIỆT**

GIÁO VIÊN HƯỚNG DẪN	: NGUYỄN THỊ LÊ LOAN
SINH VIÊN THỰC HIỆN	: VĂN THỊ NGỌC LAN
MÃ SỐ SINH VIÊN	: 2154030256
KHÓA HỌC	: 2021- 2025

Đà Nẵng, tháng 5/2025

Đà Nẵng, ngày.....tháng....năm

GIAO NHIỆM VỤ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP
Năm học: 2024 – 2025

1. Thông tin tác giả thực hiện

- Họ và tên sinh viên: Văn Thị Ngọc Lan
- Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh
- Trình độ học vấn : Đại học
- Khóa học : 2021 - 2025

2. Tên đề tài khóa luận tốt nghiệp

“ HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI
CÔNG TY TNHH MTV ĐẠI LÝ BẢO HIỂM PHONG GIA VIỆT ”

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

- Các số liệu về nguồn nhân sự của công ty
- Số liệu liên quan đến hoạt động kinh doanh, các chi phí liên quan

4. Các bảng biểu

- Bảng biểu về đối thủ cạnh tranh.
- Bảng số liệu về lực lượng lao động, phân loại lực lượng lao động
- Bảng cân đối kế toán và bảng kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong 3 năm từ năm 2022 đến năm 2024.
- Bảng báo cáo tài chính của Công ty TNHH MTV Bảo hiểm Phong Gia Việt trong 3 năm từ 2022 đến năm 2024.

5. Cán bộ hướng dẫn

- Ths. Nguyễn Thị Lê Loan

6. Ngày giao nhiệm vụ làm Khóa luận

- 10/ 2/ 2025

7. Ngày sinh viên phải hoàn thành Khóa luận

- 20/ 5/ 2025

Giảng viên hướng dẫn

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong giai đoạn hiện nay, thị trường lao động tại Việt Nam đang có nhiều biến động do sự thay đổi của nền kinh tế, xu hướng chuyển đổi số và nhu cầu tuyển dụng ngày càng cao của các doanh nghiệp. Đặc biệt, trong ngành bảo hiểm – một lĩnh vực có tính cạnh tranh mạnh mẽ về nhân sự – việc thu hút và giữ chân nhân tài đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của doanh nghiệp.

Công ty TNHH MTV Đại lý Bảo hiểm Phong Gia Việt là một trong những đơn vị hoạt động trong lĩnh vực bảo hiểm tại Việt Nam. Giống như nhiều công ty bảo hiểm khác, Phong Gia Việt cũng đối mặt với những thách thức lớn trong việc tuyển dụng nhân sự phù hợp. Nhân sự trong ngành bảo hiểm cần có kỹ năng giao tiếp tốt, khả năng tư vấn khách hàng và sự kiên trì trong công việc. Tuy nhiên, thực tế cho thấy công ty gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng và giữ chân nhân sự, do đó, cần thiết phải có một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp, bài bản để tối ưu hóa chất lượng đầu vào, giúp công ty phát triển bền vững. Hiện nay, quy trình tuyển dụng tại công ty có thể còn một số hạn chế như: Chưa có chiến lược tuyển dụng rõ ràng và dài hạn để đáp ứng nhu cầu phát triển của công ty, công tác sàng lọc ứng viên chưa thực sự hiệu quả, dẫn đến việc tuyển dụng không đúng người, đúng việc, thời gian tuyển dụng kéo dài hoặc chưa tối ưu, làm mất cơ hội tiếp cận với nhân tài, công ty có thể chưa ứng dụng công nghệ và các phương pháp tuyển dụng hiện đại để nâng cao hiệu quả tuyển dụng, tỷ lệ nhân viên nghỉ việc sớm còn cao, gây ra lãng phí về thời gian và chi phí đào tạo. Những vấn đề trên ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của công ty, làm giảm năng suất và hiệu suất kinh doanh. Nếu không có sự cải thiện trong quy trình tuyển dụng, công ty có thể tiếp tục gặp khó khăn trong việc xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng cao, ảnh hưởng đến sự phát triển trong tương lai.

Vì vậy, việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng là điều cần thiết nhằm giúp công ty nâng cao hiệu quả tuyển dụng, thu hút và giữ chân nhân tài, từ đó góp phần nâng cao năng suất lao động và đảm bảo sự phát triển bền vững. Xuất phát từ thực tiễn đó, em xin chọn đề tài “Hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đại lý Bảo hiểm Phong Gia Việt” để nghiên cứu và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân sự cho công ty.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt
- Xác định các điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong công tác tuyển dụng nguồn nhân lực
- Đề xuất các giải pháp cải thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt
- Phạm vi nghiên cứu:
 - + Không gian: Tại Công Ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt
 - + Thời gian: Thu thập số liệu nghiên cứu trong vòng 3 năm, từ năm 2022-2024.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thống kê: Tác giả thống kê, tổng hợp tất cả các số liệu của công ty có liên quan đến công tác tuyển dụng nhân sự.
- Phương pháp phân tích: Sử dụng phân tích định tính để đánh giá thực trạng tuyển dụng, đồng thời áp dụng phân tích định lượng để đo lường hiệu quả tuyển dụng qua các chỉ số cụ thể.
- Phương pháp so sánh và đối chiếu: So sánh công tác tuyển dụng của công ty với các doanh nghiệp cùng ngành để nhận diện ưu điểm và hạn chế.
- Phương pháp tổng hợp và đề xuất giải pháp: Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, tổng hợp và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng phù hợp với thực tế của công ty.

5. Kết cấu đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận và các danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia thành 03 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

Chương 3: Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt.

LỜI CẢM ƠN

Sau khi hoàn thành khóa luận tốt nghiệp này, em xin được gửi lời cảm ơn chân thành và sâu sắc đến những người đã luôn đồng hành, hỗ trợ và tạo điều kiện để em có thể hoàn thành tốt công trình nghiên cứu của mình.

Trước hết, em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến quý thầy cô trong Khoa Kinh tế – Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng, những người đã tận tâm truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm cũng như định hướng tư duy nghiên cứu khoa học cho em trong suốt quá trình học tập tại trường.

Em đặc biệt biết ơn ThS. Nguyễn Thị Lê Loan – giảng viên hướng dẫn, người đã tận tình chỉ dẫn, hỗ trợ em trong quá trình thực hiện khóa luận. Những nhận xét, góp ý và sự động viên của cô là nguồn động lực lớn giúp em hoàn thiện đề tài một cách nghiêm túc và có hệ thống hơn.

Em cũng xin chân thành cảm ơn Ban lãnh đạo và anh/chị tại Công ty TNHH MTV Đại lý Bảo hiểm Phong Gia Việt, đặc biệt là anh Hồ Văn Thuận – người đã tận tình hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi để em có cơ hội tiếp cận thực tế, thu thập dữ liệu và có thêm những góc nhìn giá trị phục vụ cho khóa luận này.

Cuối cùng, em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến gia đình và bạn bè – những người luôn ở bên cạnh, động viên, tiếp thêm sức mạnh tinh thần để em vượt qua khó khăn trong suốt quá trình học tập và hoàn thành khóa luận.

Dù đã cố gắng hết sức nhưng do thời gian, kinh nghiệm thực tiễn và kiến thức còn hạn chế, khóa luận không tránh khỏi những thiếu sót. Em kính mong nhận được những góp ý quý báu từ quý thầy cô để có thể tiếp tục hoàn thiện bản thân trên chặng đường học tập và làm việc sau này.

Em xin chân thành cảm ơn!

Đà Nẵng, ngày...tháng...Năm 2025

Sinh viên thực hiện

Văn Thị Ngọc Lan

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	i
1. Lý do chọn đề tài	i
2. Mục tiêu nghiên cứu	ii
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	ii
4. Phương pháp nghiên cứu	ii
5. Kết cấu đề tài	ii
LỜI CẢM ƠN.....	iii
DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU.....	vii
MỤC LỤC HÌNH ẢNH	viii
DANH MỤC SƠ ĐỒ.....	viii
DANH MỤC VIẾT TẮT.....	ix
CHƯƠNG I. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC	1
1.1. Nguồn nhân lực	1
1.1.1. Khái niệm về nhân lực và nguồn nhân lực	1
1.1.2. Vai trò nguồn nhân lực	2
1.2. Tuyển dụng nguồn nhân lực	3
1.2.1. Khái niệm	3
1.2.2. Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực.....	4
1.2.3. Nguyên tắc tuyển dụng nguồn nhân lực	5
1.3. Các phương pháp tuyển dụng nguồn nhân lực	6
1.3.1 Tuyển dụng nội bộ.....	6
1.3.2. Tuyển dụng bên ngoài	7
1.4. Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực	9
1.4.1. Chiêu mộ.....	9
1.4.2. Tuyển chọn	11
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực	14
1.5.1. Yếu tố bên ngoài.....	14
1.5.2. Yếu tố bên trong	16
CHƯƠNG II. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐẠI LÝ BẢO HIỂM PHONG GIA VIỆT	17

2.1. Tổng quan về Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt.....	17
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt – Văn phòng Khuê Trung	17
2.1.2. Cơ cấu tổ chức công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt – Văn phòng Khuê Trung.....	19
2.2. Các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt.....	22
2.2.1. Môi trường vĩ mô.....	22
2.2.2. Môi trường vi mô.....	24
2.3. Phân tích nguồn lực của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt.....	28
2.3.1. Cơ sở vật chất	28
2.3.2. Nguồn nhân lực của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt	29
2.3.3. Tình hình tài chính của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt.....	32
2.4. Thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt	37
2.4.1. Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt	37
2.5. Đánh giá chung về công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt	55
2.5.1. Ưu điểm	55
2.5.2. Hạn chế.....	56
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐẠI LÝ BẢO HIỂM PHONG GIA VIỆT	59
3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp	59
3.1.1. Định hướng phát triển của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt từ năm 2025 - 2030.....	59
3.1.2 Mục tiêu nguồn nhân lực của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt trong thời gian tới	59
3.2.1. Giải pháp tìm kiếm ứng viên có kinh nghiệm	60
3.2.2. Hoàn thiện công tác hội nhập nhân viên mới	61
3.2.3. Đào tạo chuyên sâu cho bộ phận tuyển dụng	61
3.2.4. Cải thiện chính sách giữ chân nhân tài để giảm tỷ lệ nghỉ việc	62

3.2.5. Hoàn thiện hệ thống đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng.....	63
KẾT LUẬN CHUNG	65
TÀI LIỆU THAM KHẢO	66

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. So sánh các công ty đối thủ cạnh tranh.....	25
Bảng 2.2. Thống kê trang thiết bị tại công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt năm 2022- 2024	28
Bảng 2.3. Tình hình lao động theo giới tính của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt từ năm 2022 – 2024	29
Bảng 2.4. Tình hình lao động theo độ tuổi của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt từ năm 2022 – 2024.	29
Bảng 2.5. Tình hình lao động theo trình độ của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt từ năm 2022 – 2024.	31
Bảng 2.6. Bảng cân đối kế toán của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt từ năm 2022 – 2024	32
Bảng 2.7. Kết quả doanh thu và lợi nhuận, chi phí của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt năm 2022 – 2024.	35
Bảng 2.8. Thống kê nhu cầu tuyển dụng qua các năm 2022-2024.....	39
Bảng 2.9. Thống kê nguồn tuyển dụng của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt năm 2022- 2024	41
Bảng 2.10. Số lượng hồ sơ tuyển dụng từ năm 2022- 2024.....	45
Bảng 2.11. Số ứng viên được nhận phỏng vấn từ năm 2022-2024	46
Bảng 2.12. Số ứng viên được tuyển chọn từ năm 2022- 2024	50
Bảng 2.13. Bảng tổng hợp chương trình đào tạo cho tư vấn viên mới	51
Bảng 2.14. Số ứng viên được ký hợp đồng chính thức từ năm 2022- 2024.....	54

MỤC LỤC HÌNH ẢNH

Hình 2.1. Logo của công ty	17
Hình 2.2. Các vị trí tuyển dụng	40
Hình 2.3. Thông tin tuyển dụng trên TOPCV	42
Hình 2.4. Thông tin tuyển dụng trên Facebook.....	43
Hình 2.5. Phiếu đánh giá ứng viên	49
Hình 2.6. Lớp học về các kỹ năng cho tất cả nhân viên.....	52

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Hình 2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt	19
Sơ đồ 2.2. Quy trình tuyển dụng của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt	38

DANH MỤC VIẾT TẮT

TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
MTV	Một thành viên
BHNT	Bảo hiểm nhân thọ
NXB	Nhà xuất bản
TVV	Tư vấn viên
GAD	Ban giám đốc
OM	Quản lý văn phòng
ATD	Bộ phận huấn luyện
AD	Bộ phận phát triển kinh doanh
BM	Giám đốc ban kinh doanh
SM	Quản lý sale
CS	Chăm sóc khách hàng
BO	Hỗ trợ đại lý
UM	Trưởng phòng kinh doanh
PUM	Phó phòng kinh doanh
KH	Khách hàng
BH	Bảo hiểm

CHƯƠNG I. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Nguồn nhân lực

1.1.1. Khái niệm về nhân lực và nguồn nhân lực

a. Nhân lực

Nhân lực là toàn bộ nguồn lực con người tham gia vào quá trình lao động, sản xuất và quản lý trong một tổ chức, doanh nghiệp hoặc nền kinh tế. Nhân lực bao gồm tất cả những người có khả năng lao động, từ lao động phổ thông đến lao động có trình độ chuyên môn cao, đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế và xã hội.

Theo TS. Nguyễn Thị Thu Hà (2016) trong Giáo trình “Quản trị nguồn nhân lực”, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân: "Nhân lực là một chức năng quản trị trong tổ chức, chịu trách nhiệm về việc thu hút, tuyển dụng, đào tạo, phát triển, sử dụng, đánh giá, thưởng phạt và giữ chân nhân viên."

Nhân lực không chỉ đề cập đến số lượng lao động mà còn bao gồm các yếu tố về trình độ học vấn, kỹ năng, kinh nghiệm, tinh thần làm việc, sức khỏe và khả năng sáng tạo của con người. Chất lượng nhân lực ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động, hiệu quả công việc và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cũng như nền kinh tế.

Trong bối cảnh quản trị nhân sự, nhân lực được xem là tài sản quan trọng nhất của tổ chức. Việc phát triển nhân lực thông qua đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng và tạo điều kiện làm việc tốt sẽ giúp nâng cao hiệu suất lao động và đóng góp vào sự thành công của doanh nghiệp.

b. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là tập hợp những con người có khả năng lao động, bao gồm kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, sức khỏe và thái độ làm việc, góp phần vào sự phát triển của một tổ chức, doanh nghiệp hoặc nền kinh tế.

Theo Lê Thanh Hà (2020), nguồn nhân lực của tổ chức là nguồn lực của toàn thể cán bộ, công nhân viên lao động trong tổ chức đó, được đặt trong mối quan hệ phối kết hợp các nguồn lực riêng của mỗi người, sự bổ trợ những khác biệt trong nguồn lực của mỗi cá nhân thành nguồn lực của tổ chức. Sức mạnh của tập thể lao động được vận dụng vào việc đạt được những mục tiêu chung của tổ chức, từ đó đạt được những mục tiêu riêng của mỗi thành viên.

Trong doanh nghiệp, nguồn nhân lực không chỉ là số lượng nhân viên mà còn bao gồm chất lượng lao động, thể hiện qua trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc và khả năng thích ứng với sự thay đổi của môi trường kinh doanh. Một nguồn nhân lực mạnh giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất, tăng sức cạnh tranh và phát triển bền vững.

Nguồn nhân lực không chỉ là một yếu tố sản xuất đơn thuần mà còn là chìa khóa quyết định sự thành công và phát triển bền vững của doanh nghiệp và xã hội.

1.1.2. Vai trò nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của mỗi doanh nghiệp và nền kinh tế.

- Yếu tố quan trọng hàng đầu trong tổ chức

Nguồn nhân lực là lực lượng nòng cốt điều hành và thực hiện các hoạt động trong doanh nghiệp. Dù có đầy đủ tài chính hay công nghệ hiện đại, doanh nghiệp vẫn không thể vận hành hiệu quả nếu thiếu đội ngũ nhân sự chất lượng. Mỗi cá nhân trong tổ chức, từ lãnh đạo đến nhân viên, đều cần hiểu rõ vai trò và trách nhiệm của mình để hướng tới mục tiêu chung. Công tác quản trị nhân sự hiệu quả sẽ đảm bảo việc sử dụng hợp lý, tối ưu hóa hiệu suất lao động và phát triển bền vững.

- Yếu tố mang tính chiến lược trong phát triển

Trong bối cảnh kinh tế hiện đại, con người được xem là yếu tố chiến lược, thậm chí vượt trội hơn cả vốn và tài sản hữu hình. Sự năng động, sáng tạo và trí tuệ của người lao động là nền tảng để doanh nghiệp đổi mới và tạo ra bước đột phá. Các quyết định mang tính chiến lược như mở rộng thị trường, đổi mới sản phẩm hay tái cấu trúc đều phụ thuộc vào năng lực và tinh thần sẵn sàng của đội ngũ nhân viên. Doanh nghiệp muốn phát triển bền vững cần có tầm nhìn dài hạn trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

- Động lực thúc đẩy sự phát triển

Con người chính là yếu tố chuyển hóa hoạt động sản xuất từ thủ công sang tự động hóa và trí tuệ. Trong thời đại công nghệ 4.0, năng suất và sự đổi mới không chỉ phụ thuộc vào công nghệ mà còn phụ thuộc vào cách con người sử dụng và sáng tạo ra giá trị từ công nghệ đó. Một môi trường làm việc tích cực, chính sách đãi ngộ hợp lý và quan tâm đến đời sống tinh thần sẽ giúp người lao động phát huy tối đa năng lực và đóng góp nhiều hơn cho doanh nghiệp.

- Nhân tố quyết định sự thành bại của doanh nghiệp

Một tổ chức có thể thất bại dù sở hữu nguồn lực tài chính dồi dào nếu đội ngũ nhân sự yếu kém, thiếu đoàn kết và không có định hướng rõ ràng. Ngược lại, một tập thể đồng lòng, chuyên nghiệp và đầy nhiệt huyết sẽ là nền tảng cho sự thành công lâu dài. Vì vậy, đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực là chiến lược thiết yếu giúp doanh nghiệp vượt qua thách thức và duy trì vị thế trên thị trường.

- Trung tâm của sự sáng tạo và đổi mới

Nguồn nhân lực là nguồn gốc của mọi sáng tạo trong tổ chức. Họ không chỉ đề xuất ý tưởng mới, mà còn hiện thực hóa các sáng kiến thông qua nghiên cứu, cải tiến sản phẩm, dịch vụ và quy trình làm việc. Một doanh nghiệp khuyến khích sự sáng tạo trong nội bộ sẽ có nhiều cơ hội bứt phá, tạo sự khác biệt và nâng cao năng lực cạnh tranh.

- Nguồn lực duy nhất có thể phát triển vô hạn

Khác với các nguồn lực khác như máy móc hay tài nguyên thiên nhiên, nguồn nhân lực có khả năng phát triển không giới hạn thông qua giáo dục, đào tạo và trải nghiệm thực tiễn. Trí tuệ và bản sắc cá nhân của mỗi người là độc đáo, không thể sao chép. Doanh nghiệp muốn tồn tại lâu dài cần chú trọng đầu tư phát triển con người – yếu tố duy nhất có khả năng tạo ra cả tài sản hữu hình lẫn giá trị vô hình.

- Tác động lớn đến phát triển kinh tế – xã hội

Nguồn nhân lực không chỉ quan trọng đối với từng doanh nghiệp mà còn là động lực then chốt thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội. Khả năng tư duy, đổi mới và kỹ năng nghề nghiệp của lực lượng lao động ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động và chất lượng sản phẩm dịch vụ. Để tận dụng tốt các tiến bộ khoa học kỹ thuật, các quốc gia cần đầu tư mạnh vào giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Nếu thiếu đội ngũ chuyên môn phù hợp, doanh nghiệp sẽ khó ứng dụng công nghệ hiệu quả, dẫn đến nguy cơ tụt hậu.

1.2. Tuyển dụng nguồn nhân lực

1.2.1. Khái niệm

Tuyển dụng nguồn nhân lực là một quá trình thu hút, nghiên cứu, lựa chọn và quyết định tiếp nhận một cá nhân có xác suất thành công cao nhất trong công việc cần tuyển vào một vị trí của tổ chức.

Đây là bước triển khai cho hoạch định nguồn nhân lực và có liên quan chặt chẽ với tiến trình lựa chọn, qua đó tổ chức đánh giá sự phù hợp của ứng viên cho công việc khác nhau.

Hoạch định không chính xác của tổ chức có thể lựa chọn sai số lượng hoặc loại ứng viên.

Mục tiêu của tuyển dụng nguồn nhân lực là lựa chọn những nhân viên mới có kiến thức, kỹ năng, năng lực... phù hợp với các đòi hỏi của công việc và các mục tiêu dài hạn của công ty.

1.2.2. Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực

Tuyển dụng nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là một hoạt động tìm kiếm và lựa chọn ứng viên phù hợp để lấp đầy các vị trí còn trống, mà còn là một phần quan trọng trong chiến lược phát triển dài hạn của doanh nghiệp. Một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp và hiệu quả không chỉ giúp doanh nghiệp thu hút nhân tài mà còn tối ưu hóa nguồn lực, nâng cao năng suất lao động và góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp bền vững.

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh khốc liệt, các doanh nghiệp cần phải không ngừng cải tiến và đổi mới phương pháp tuyển dụng để có thể thu hút và giữ chân những nhân viên giỏi nhất. Điều này bao gồm việc áp dụng công nghệ vào tuyển dụng, xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng vững mạnh và tạo ra những chính sách thu hút nhân tài một cách linh hoạt và phù hợp với nhu cầu thực tế.

Một doanh nghiệp có chiến lược tuyển dụng hiệu quả không chỉ đảm bảo được chất lượng nguồn nhân lực mà còn tạo ra lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Những công ty sở hữu đội ngũ nhân sự xuất sắc sẽ có khả năng sáng tạo, đổi mới và thích nghi tốt hơn với những thay đổi trong môi trường kinh doanh. Điều này giúp doanh nghiệp không chỉ tồn tại mà còn phát triển mạnh mẽ trong dài hạn.

Hơn nữa, tuyển dụng không chỉ là trách nhiệm của bộ phận nhân sự mà còn là một phần của chiến lược quản lý tổng thể. Ban lãnh đạo cần có tầm nhìn xa trong việc thu hút, phát triển và giữ chân nhân tài. Một quy trình tuyển dụng hiệu quả sẽ giúp doanh nghiệp xây dựng đội ngũ nhân sự không chỉ đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại mà còn có khả năng trở thành lực lượng nòng cốt cho sự phát triển trong tương lai. Do đó, đầu tư vào tuyển dụng là đầu tư vào tương lai của doanh nghiệp. Một doanh nghiệp muốn phát triển bền vững không thể bỏ qua tầm quan trọng của việc thu hút và giữ chân

nhân tài. Khi có được đội ngũ nhân sự chất lượng, doanh nghiệp sẽ có nền tảng vững chắc để đối mặt với những thách thức, nắm bắt cơ hội và không ngừng phát triển. Do đó, tuyển dụng không chỉ là một nhiệm vụ ngắn hạn mà là một chiến lược lâu dài, cần được thực hiện một cách bài bản, khoa học và linh hoạt để đảm bảo sự thành công của doanh nghiệp trong môi trường kinh doanh đầy biến động.

1.2.3. Nguyên tắc tuyển dụng nguồn nhân lực

- Nguyên tắc tuân thủ pháp luật

Mọi hoạt động tuyển dụng phải được thực hiện trên cơ sở pháp lý rõ ràng và đúng quy định của pháp luật hiện hành. Doanh nghiệp không được tuyển dụng những đối tượng nằm trong danh sách bị cấm như người chưa đến tuổi lao động, những người trong khu vực bị cấm tuyển dụng, hoặc tuyển dụng thông qua các đối tác đang có hành vi vi phạm pháp luật. Đồng thời, quy trình tuyển dụng cần đảm bảo minh bạch, không vi phạm các điều khoản pháp luật về lao động, quyền con người, và các quy định liên quan khác. Điều này không chỉ bảo vệ doanh nghiệp khỏi rủi ro pháp lý mà còn thể hiện tinh thần tuân thủ và trách nhiệm xã hội của tổ chức.

- Nguyên tắc tuyển dụng theo nhu cầu thực tiễn

Việc tuyển dụng phải xuất phát từ nhu cầu thực tế của doanh nghiệp và được xây dựng dựa trên định hướng phát triển dài hạn, kế hoạch mở rộng sản xuất, hoặc thay thế nhân sự. Phòng nhân sự cần thu thập thông tin từ các phòng ban, bộ phận trực tiếp sử dụng lao động để xác định chính xác số lượng, vị trí và yêu cầu đối với ứng viên. Nhu cầu tuyển dụng phải có căn cứ rõ ràng, không mang tính cảm tính, đảm bảo rằng người được tuyển sẽ thực sự cần thiết và phát huy được vai trò trong tổ chức.

- Nguyên tắc phù hợp

Ứng viên được tuyển chọn phải phù hợp không chỉ với chuyên môn, kỹ năng mà còn phải tương thích với định hướng phát triển, văn hóa doanh nghiệp và cơ cấu tổ chức hiện có. Điều này bao gồm cả sự phù hợp về tính cách, thái độ làm việc, khả năng làm việc nhóm và mức độ thích nghi với môi trường làm việc của công ty. Một nhân sự phù hợp sẽ nhanh chóng hòa nhập, tăng hiệu suất làm việc và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

- Nguyên tắc công khai, minh bạch và khách quan

Tất cả thông tin liên quan đến tuyển dụng như mô tả công việc, số lượng cần tuyển, yêu cầu về trình độ, kỹ năng, thời gian tuyển, quy trình xét tuyển và tiêu chí

đánh giá đều phải được công khai rõ ràng đến tất cả các ứng viên. Việc đánh giá ứng viên cần dựa trên các tiêu chí khách quan, hạn chế tối đa cảm tính cá nhân, thiên vị hoặc các yếu tố không liên quan như quen biết hay cảm xúc cá nhân. Sự minh bạch trong tuyển dụng giúp doanh nghiệp xây dựng uy tín, tạo lòng tin với người lao động và thu hút được nhân tài.

- Nguyên tắc đảm bảo tính cạnh tranh công bằng

Tuyển dụng cần tạo ra một môi trường cạnh tranh lành mạnh, nơi mọi ứng viên đều có cơ hội thể hiện năng lực một cách công bằng. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp phải xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, nhất quán và phù hợp với từng vị trí công việc. Đồng thời, việc tuyển dụng không được phân biệt đối xử về giới tính, tuổi tác, tôn giáo, vùng miền hay hoàn cảnh cá nhân của ứng viên. Đảm bảo tính cạnh tranh công bằng sẽ giúp doanh nghiệp tìm ra những cá nhân thực sự xuất sắc và có tiềm năng phát triển lâu dài.

- Nguyên tắc linh hoạt

Tuyển dụng cần có quy trình chuẩn mực nhưng cũng cần linh hoạt trong cách triển khai để phù hợp với tình hình thực tế. Chẳng hạn, nếu nhu cầu tuyển dụng thay đổi đột ngột do mở rộng dự án, doanh nghiệp cần nhanh chóng điều chỉnh kế hoạch. Linh hoạt cũng thể hiện ở việc đa dạng hóa nguồn tuyển dụng như tuyển qua mạng xã hội, nền tảng việc làm, sự kiện nghề nghiệp hoặc qua giới thiệu nội bộ. Ngoài ra, các tiêu chuẩn tuyển dụng cũng có thể điều chỉnh trong phạm vi cho phép để phù hợp với tình hình nhân lực trên thị trường và điều kiện cụ thể của tổ chức.

1.3. Các phương pháp tuyển dụng nguồn nhân lực

1.3.1 Tuyển dụng nội bộ

a. Đề bạt, thăng chức

Đây là phương pháp tuyển dụng nội bộ phổ biến nhất, áp dụng cho các nhân viên có thành tích xuất sắc, đủ năng lực để đảm nhiệm vai trò cao hơn.

- Ưu điểm

+ Nhân viên đã quen thuộc với văn hóa, quy trình làm việc của công ty, không mất thời gian đào tạo lại.

+ Tạo động lực làm việc, giúp nhân viên thấy được cơ hội phát triển, từ đó gắn bó lâu dài hơn.

+ Tiết kiệm thời gian và chi phí tuyển dụng.

- Nhược điểm

- + Hạn chế nguồn nhân lực mới, có thể dẫn đến thiếu sáng tạo và đổi mới trong tổ chức.

- + Nếu không có tiêu chí đánh giá minh bạch, có thể gây mâu thuẫn nội bộ.

b. Luân chuyển nhân sự

Nhân viên được điều chuyển từ bộ phận này sang bộ phận khác hoặc giữa các chi nhánh để đáp ứng nhu cầu nhân sự.

- Ưu điểm

- + Giúp nhân viên phát triển kỹ năng đa dạng.

- + Đảm bảo tính linh hoạt trong quản lý nhân sự.

- Nhược điểm

- + Có thể làm giảm hiệu suất làm việc trong thời gian đầu khi nhân viên chưa thích nghi với vị trí mới.

- + Một số nhân viên có thể không hài lòng với sự thay đổi này.

c. Tái tuyển dụng nhân viên cũ

Phương pháp này áp dụng cho những nhân viên từng làm việc tại công ty, có thành tích tốt và có mong muốn quay lại làm việc.

- Ưu điểm

- + Nhân viên đã có kinh nghiệm, không mất thời gian đào tạo lại.

- + Tạo thiện cảm với nhân viên khi thấy công ty có chính sách linh hoạt và trọng dụng nhân tài.

- Nhược điểm

- + Nếu nhân viên cũ ra đi do mâu thuẫn hoặc không phù hợp, việc quay lại có thể tạo ra xung đột.

- + Cần đánh giá kỹ năng và sự phù hợp với tình hình hiện tại của công ty.

1.3.2. Tuyển dụng bên ngoài

Tuyển dụng từ bên ngoài giúp doanh nghiệp tiếp cận nguồn nhân lực mới, đa dạng về kinh nghiệm và kỹ năng, tạo sự đổi mới cho tổ chức.

a. Đăng tuyển trên các kênh tuyển dụng

Doanh nghiệp đăng tin tuyển dụng trên website công ty, mạng xã hội, các trang tuyển dụng trực tuyến như VietnamWorks, TopCV, Indeed, CareerBuilder...

- Ưu điểm

- + Tiếp cận được nhiều ứng viên trong thời gian ngắn.
- + Phù hợp với nhiều ngành nghề và vị trí công việc khác nhau.
- + Chi phí tương đối thấp.
- Nhược điểm
- + Có thể nhận được quá nhiều hồ sơ không phù hợp, mất thời gian sàng lọc.
- + Đối thủ cạnh tranh cũng tiếp cận ứng viên trên cùng nền tảng, làm giảm cơ hội tuyển dụng.

b. Tuyển dụng qua mạng xã hội

Doanh nghiệp sử dụng các nền tảng như Facebook, LinkedIn, TikTok để tìm kiếm và thu hút ứng viên.

- Ưu điểm
- + Dễ dàng tiếp cận nhóm ứng viên trẻ, năng động.
- + Xây dựng thương hiệu tuyển dụng mạnh mẽ.
- Nhược điểm:
- + Cần có chiến lược nội dung hấp dẫn để thu hút ứng viên.
- + Không phải tất cả ứng viên trên mạng xã hội đều nghiêm túc tìm kiếm việc làm.

c. Tuyển dụng qua giới thiệu nhân viên

Doanh nghiệp khuyến khích nhân viên giới thiệu người quen vào làm việc, thường có chính sách thưởng nếu tuyển dụng thành công.

- Ưu điểm:
- + Giảm thời gian và chi phí trong quá trình tuyển dụng tuyển dụng.
- + Ứng viên thường phù hợp với môi trường và văn hóa công ty do được nhân viên giới thiệu.
- Nhược điểm:
- + Hạn chế tính đa dạng của đội ngũ nhân sự do nguồn ứng viên đến cùng một mạng lưới.
- + Có thể gây mất đoàn kết nếu nhân viên giới thiệu không đáp ứng được kỳ vọng làm ảnh hưởng đến nội bộ công ty.

d. Tuyển dụng qua ngày hội việc làm

Doanh nghiệp tham gia các hội chợ việc làm để trực tiếp gặp gỡ ứng viên.

- Ưu điểm:
- + Tiếp cận nhanh chóng với các ứng viên tiềm năng.

- + Góp phần xây dựng và quảng bá thương hiệu tuyển dụng.
- Nhược điểm:
 - + Cần chuẩn bị kỹ càng về hình ảnh công ty và chiến lược tuyển dụng.
 - + Cạnh tranh cao trong việc thu hút ứng viên từ các trường đại học và đồng thời có chính sách giữ lại những người có năng lực.

1.4. Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực

Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực là tập hợp các bước giúp doanh nghiệp tìm kiếm, đánh giá và lựa chọn ứng viên phù hợp với nhu cầu nhân sự. Một quy trình tuyển dụng bài bản giúp tối ưu thời gian, chi phí và đảm bảo chất lượng nhân sự đầu vào.

1.4.1. Chiêu mộ

Bước 1. Xác định nhu cầu tuyển dụng

Đầu tiên, bộ phận nhân sự cần xác định xem vị trí nào đang cần tuyển dụng. Sau đó phân tích những đặc trưng trong công việc yêu cầu ở ứng viên như kiến thức, chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết. Theo đó, bộ phận nhân sự cần:

- Nhận ra vị trí còn trống trong doanh nghiệp, xem có vấn đề gì chưa giải quyết không, có yêu cầu quan trọng nào về năng lực, kinh nghiệm ở ứng viên không
- Theo dõi để xác định xem khối lượng công việc có nhiều hơn để tuyển người mới không
- Phân tích xem hiệu suất, phẩm chất, kỹ năng, trình độ, một điểm sáng nào đó mà doanh nghiệp còn bị trống không.

Trước khi bắt đầu tuyển dụng, doanh nghiệp cần xác định rõ ràng nhu cầu tuyển dụng, bao gồm:

- Lý do tuyển dụng (thay thế nhân sự, mở rộng quy mô, bổ sung nhân sự do tăng khối lượng công việc, v.v.).
- Số lượng nhân sự cần tuyển.
- Vị trí công việc và cấp bậc.
- Mô tả công việc.
- Các yêu cầu về kỹ năng, kinh nghiệm, trình độ học vấn, phẩm chất cá nhân. Việc xác định đúng nhu cầu tuyển dụng giúp doanh nghiệp tránh tình trạng tuyển dụng dư thừa hoặc không đúng với yêu cầu công việc.

Bước 2. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng

Một kế hoạch tuyển dụng bài bản giúp doanh nghiệp chuẩn bị tốt hơn cho quy trình tuyển dụng, đảm bảo tối đa hiệu quả và tiết kiệm thời gian, chi phí, nguồn lực. Khi lập kế hoạch tuyển dụng, doanh nghiệp phải xác định số lượng vị trí cần tuyển, các kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết cho từng vị trí, thời gian tuyển dụng.

Sau đó, đánh giá khả năng sử dụng lại các nguồn lực hiện có như nhân viên hiện tại, hồ sơ ứng viên đã nộp trước đó hoặc các dịch vụ tuyển dụng đã từng sử dụng để tiết kiệm chi phí và thời gian hơn. Kế hoạch tuyển dụng cũng nên bao gồm thông tin về ngân sách, các kênh tuyển dụng và phương thức đánh giá ứng viên phù hợp.

Sau khi xác định nhu cầu, doanh nghiệp cần lên kế hoạch tuyển dụng để đảm bảo quá trình tuyển dụng diễn ra hiệu quả. Kế hoạch tuyển dụng bao gồm:

- Thời gian tuyển dụng.
- Ngân sách tuyển dụng.
- Kênh tuyển dụng (mạng xã hội, website tuyển dụng, nội bộ, v.v.).
- Quy trình sàng lọc và đánh giá ứng viên.

Việc lập kế hoạch rõ ràng giúp doanh nghiệp chủ động hơn và tiết kiệm chi phí, thời gian trong quá trình tuyển dụng.

Bước 3. Phác thảo bảng mô tả công việc

Phác thảo bảng mô tả công việc là một bước rất quan trọng trong quy trình tuyển dụng nhân sự. Bản mô tả công việc thường bao gồm:

- Doanh nghiệp cần đặt tên chính xác cho vị trí đó, chẳng hạn như "Nhân viên kinh doanh", "Phó phòng kinh doanh", "Chuyên viên tài chính",...
- Mô tả chung về vị trí: Mục tiêu, nhiệm vụ, trách nhiệm chính, hoạt động cần thực hiện, bao gồm cả mục tiêu ngắn hạn và dài hạn
- Yêu cầu về kinh nghiệm và kỹ năng: Doanh nghiệp cần đưa ra các yêu cầu về kinh nghiệm, kỹ năng và trình độ học vấn cần thiết cho mỗi vị trí
- Môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp
- Phúc lợi, chế độ đãi ngộ, lương thưởng

Phác thảo bản mô tả công việc giúp các ứng viên hiểu rõ hơn về công việc và đưa ra quyết định chính xác khi nộp đơn ứng tuyển. Ngoài ra, bản mô tả công việc còn giúp cho doanh nghiệp thu hút được những ứng viên phù hợp nhất với nhu cầu của mình.

Bước 4. Tìm kiếm ứng viên

Sau khi đã lập kế hoạch tuyển dụng, cần tiến hành các hoạt động tìm kiếm người xin việc. Doanh nghiệp cần lưu ý:

- Gây ấn tượng mạnh về doanh nghiệp: Để gây ấn tượng mạnh, doanh nghiệp cần truyền tải các hình ảnh có lợi cho doanh nghiệp cũng như đưa ra các viễn cảnh phát triển trong tương lai của tổ chức.

- Cần đưa ra các yếu tố kích thích để thu hút người lao động nộp đơn xin việc vào doanh nghiệp, ví dụ như các chính sách phúc lợi, đãi ngộ...

- Cần chú ý đến việc lựa chọn đúng nhân viên tuyển dụng : Những nhân viên tuyển mộ phải là những người có phẩm chất đạo đức tốt, am hiểu chuyên môn, hiểu rõ kỹ thuật tuyển chọn, có đủ các kiến thức và kỹ năng về các lĩnh vực tâm lý xã hội, công nghệ và kỹ thuật, kỹ năng phỏng vấn, kỹ năng quan sát và ra quyết định, công bằng và vô tư vì mục tiêu của tổ chức, có nhân cách và kinh nghiệm làm việc.

Trong quy trình tuyển dụng nhân sự, bước tìm kiếm ứng viên đòi hỏi nhà tuyển dụng phải đầu tư, nhắm đúng ứng viên mục tiêu và xác định phương thức tuyển dụng phù hợp, có thể là:

Nguồn tuyển dụng nội bộ: Với các nhân sự hiện tại có trong doanh nghiệp, nhà tuyển dụng có thể tối ưu hóa bằng cách chuyển giao công việc, thăng chức hoặc liên hệ lại với các nhân viên, ứng viên cũ. Cách này có thể tiết kiệm tối đa thời gian và chi phí

Tuyển dụng bên ngoài: Tuyển dụng thông qua các nguồn bên ngoài cung cấp phạm vi lựa chọn rộng hơn nhiều từ một số lượng lớn các ứng viên đủ điều kiện, thông qua các kênh tuyển dụng, các trang mạng xã hội, quảng cáo, trang tuyển dụng của công ty,...

1.4.2. Tuyển chọn

Bước 1. Tiếp nhận và Sàng lọc hồ sơ

Trong bước này, người phỏng vấn có nhiệm vụ tiếp đón các ứng viên, quan sát phong thái cử chỉ của ứng viên và xem xét hồ sơ xin việc của ứng viên, từ đó loại bỏ những ứng viên có hồ sơ không phù hợp. Những căn cứ chính để loại bỏ ứng viên ở bước này là:

- Chuyên môn được đào tạo và trình độ được đào tạo của ứng viên.
- Kinh nghiệm cần thiết để thực hiện công việc của ứng viên.
- Các văn bằng chứng chỉ của ứng viên.

- Lý lịch của ứng viên.
- Đơn xin việc của ứng viên.
- Phong thái, cử chỉ, cách đi lại, nói năng, giao tiếp của ứng viên.

Để bước này được tiến hành thành công, tổ chức cần:

- Có quy định cụ thể về thời gian và địa điểm nộp hồ sơ.
- Nhân viên tiếp nhận hồ sơ cần thể hiện thái độ niềm nở và lịch sự khi đón tiếp các ứng viên để tạo ấn tượng ban đầu tốt đẹp về tổ chức.
- Khi quyết định có loại bỏ ứng viên hay không cần được nhóm nhân viên tuyển chọn hội ý thống nhất.

Bước 2. Đánh giá ứng viên

Đây là bước quan trọng giúp nhà tuyển dụng đánh giá kỹ hơn về năng lực, kinh nghiệm và phẩm chất cá nhân của ứng viên. Quy trình đánh giá thường gồm các bước sau:

(1) Phỏng vấn sơ bộ:

- Thường được thực hiện qua điện thoại hoặc online để kiểm tra thông tin cơ bản của ứng viên.
- Đánh giá thái độ, khả năng giao tiếp và mức độ phù hợp với công ty.
- Nếu ứng viên đạt yêu cầu, họ sẽ được mời tham gia phỏng vấn chính thức.

(2) Phỏng vấn chuyên sâu:

- Được thực hiện bởi nhà tuyển dụng hoặc quản lý trực tiếp của bộ phận cần tuyển.
- Tập trung vào đánh giá kỹ năng chuyên môn, kinh nghiệm làm việc và khả năng giải quyết vấn đề.
- Có thể bao gồm các bài kiểm tra kỹ năng hoặc tình huống thực tế liên quan đến công việc.

(3) Phỏng vấn văn hóa:

- Một số công ty có thêm vòng phỏng vấn này để kiểm tra mức độ phù hợp của ứng viên với văn hóa doanh nghiệp.
 - Ứng viên có thể được phỏng vấn bởi ban giám đốc hoặc nhân viên cấp cao.
- Việc kết hợp nhiều vòng phỏng vấn giúp doanh nghiệp có cái nhìn toàn diện hơn về ứng viên và lựa chọn được người phù hợp nhất.

Bước 3. Lựa chọn ứng viên

Doanh nghiệp cần kiểm tra tính phù hợp của ứng viên với văn hóa của công ty, bao gồm các giá trị, đạo đức, tính cách,... Nếu vị trí đòi hỏi khả năng quản lý, doanh nghiệp cần kiểm tra khả năng lãnh đạo của ứng viên.

Đánh giá ứng viên giúp doanh nghiệp xác định được ứng viên phù hợp nhất cho vị trí đang cần tuyển, tăng khả năng thành công của quy trình tuyển dụng và giảm thiểu các rủi ro không mong muốn. Ngoài ra, việc đánh giá ứng viên cũng giúp doanh nghiệp xây dựng một đội ngũ nhân viên có năng lực, phù hợp với văn hóa, góp phần vào thành công bền vững của tổ chức.

Ứng viên xuất sắc nhất sẽ được lựa chọn và gửi thư mời nhận việc.

Bước 4. Gửi thư mời nhận việc

Gửi thư mời ứng viên nhận việc là một bước quan trọng trong quy trình tuyển dụng nhân sự. Thư mời này giúp doanh nghiệp thông báo cho ứng viên rằng họ đã được chọn và được đề nghị gia nhập vào đội ngũ nhân viên của doanh nghiệp.

Thư mời ứng viên nhận việc nên cung cấp thông tin cụ thể về công việc, mức lương, chế độ phúc lợi và các điều kiện làm việc khác để ứng viên có thể chuẩn bị cho công việc mới của mình. Việc gửi thư mời cũng giúp tôn trọng ứng viên và thể hiện sự chuyên nghiệp của doanh nghiệp trong quy trình tuyển dụng nhân sự. Từ đó giúp tăng khả năng ứng viên chấp nhận công việc và trở thành nhân viên của doanh nghiệp.

Bước 4. Đánh giá kết quả tuyển dụng

Đánh giá kết quả tuyển dụng là hoạt động cuối cùng trong Quá trình tuyển dụng nhân lực. “Để công tác tuyển dụng đạt được hiệu quả cao hiện nay người ta có xu hướng thành lập các trung tâm đánh giá. Đây là phương pháp tốt nhất nhằm giúp ta lựa chọn một người vào vị trí việc làm khi có một nhóm người muốn xin vào vị trí đó”. Trong quá trình đánh giá thì cần chú ý tới các tiêu chí như sau:

- Chất lượng ứng viên được tuyển.
- Thời gian tuyển dụng.
- Chi phí tuyển dụng.
- Tỷ lệ ứng viên đồng ý nhận việc sau khi được gửi thư mời.
- Tỷ lệ giữ chân sau tuyển dụng.
- Mức độ hài lòng của các nhà quản lý.
- Hiệu suất làm việc sau tuyển.

Nếu doanh nghiệp quy định tỷ lệ sàng lọc thì cần xem xét tỷ lệ sàng lọc có hợp lý không? Tỷ lệ sàng lọc có thể là của cả quá trình tuyển dụng cũng có thể là của bước sau so với bước trước. Đây là vấn đề có ý nghĩa lớn, ảnh hưởng đến chi phí tài chính, chúng ta có thể giảm tỷ lệ này xuống ở một mức độ cho phép, song không ảnh hưởng tới chất lượng người được tuyển.

=> Quy trình tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong việc tìm kiếm và giữ chân nhân tài, góp phần vào sự phát triển của doanh nghiệp. Một quy trình tuyển dụng bài bản giúp tiết kiệm thời gian, chi phí và đảm bảo chất lượng nhân sự. Để nâng cao hiệu quả tuyển dụng, doanh nghiệp cần không ngừng tối ưu quy trình, ứng dụng công nghệ và xây dựng thương hiệu tuyển dụng mạnh mẽ. Một đội ngũ nhân sự chất lượng không chỉ giúp doanh nghiệp vận hành hiệu quả mà còn tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững trên thị trường.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực

1.5.1. Yếu tố bên ngoài

- Thị trường lao động

Thị trường lao động quyết định số lượng và chất lượng ứng viên mà doanh nghiệp có thể tiếp cận. Một số yếu tố trong thị trường lao động ảnh hưởng đến tuyển dụng bao gồm:

+ Nguồn cung lao động: Nếu nguồn cung lao động dồi dào, doanh nghiệp có nhiều lựa chọn hơn khi tuyển dụng. Ngược lại, nếu thị trường khan hiếm lao động có chuyên môn cao, doanh nghiệp có thể gặp khó khăn trong việc tìm kiếm nhân sự phù hợp.

+ Tỷ lệ thất nghiệp: Khi tỷ lệ thất nghiệp cao, ứng viên có xu hướng chấp nhận mức lương và điều kiện làm việc thấp hơn, giúp doanh nghiệp dễ dàng tuyển dụng. Ngược lại, khi tỷ lệ thất nghiệp thấp, doanh nghiệp phải cạnh tranh gay gắt hơn để thu hút nhân tài.

+ Sự cạnh tranh trong tuyển dụng: Trong các ngành nghề có nhu cầu lao động cao như công nghệ thông tin, y tế, tài chính, doanh nghiệp phải có chiến lược hấp dẫn để thu hút và giữ chân nhân sự giỏi.

- Tình hình kinh tế

Nền kinh tế tác động trực tiếp đến khả năng tuyển dụng của doanh nghiệp. Trong giai đoạn kinh tế phát triển, các doanh nghiệp mở rộng hoạt động, tăng cường tuyển

dụng nhân sự. Ngược lại, khi suy thoái kinh tế xảy ra, nhiều doanh nghiệp cắt giảm nhân sự hoặc hạn chế tuyển dụng để tiết kiệm chi phí. Ngoài ra, mức lương trung bình trên thị trường cũng bị ảnh hưởng bởi kinh tế vĩ mô. Khi lạm phát tăng cao, chi phí sinh hoạt tăng, người lao động có xu hướng đòi hỏi mức lương cao hơn, gây áp lực tuyển dụng cho doanh nghiệp.

- Chính sách pháp luật về lao động

Các quy định của pháp luật ảnh hưởng đến mọi khía cạnh của tuyển dụng, bao gồm:

- + Luật lao động: Quy định về hợp đồng lao động, quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động.

- + Chế độ lương tối thiểu: Doanh nghiệp phải đảm bảo trả lương theo đúng quy định, điều này ảnh hưởng đến chính sách lương thưởng và phúc lợi.

- + Chính sách bảo hiểm và phúc lợi xã hội: Các khoản bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, chính sách nghỉ thai sản, trợ cấp thôi việc cũng tác động đến chi phí tuyển dụng và quản lý nhân sự.

- Sự phát triển của khoa học - công nghệ

Công nghệ thay đổi nhanh chóng kéo theo sự thay đổi trong nhu cầu về nhân lực.

Ví dụ:

- + Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), công nghệ thông tin khiến các doanh nghiệp cần nhiều nhân sự có chuyên môn về công nghệ số.

- + Các nền tảng tuyển dụng trực tuyến như LinkedIn, VietnamWorks, TopCV giúp doanh nghiệp tiếp cận ứng viên nhanh hơn nhưng cũng đòi hỏi sự đổi mới trong cách tiếp cận ứng viên.

- Yếu tố văn hóa - xã hội

Sự thay đổi về quan niệm, giá trị sống của người lao động ảnh hưởng đến cách doanh nghiệp tuyển dụng và giữ chân nhân tài. Ví dụ:

- + Các thế hệ lao động có đặc điểm khác nhau:

- + Gen Z (sinh sau năm 1996) thích môi trường làm việc sáng tạo, linh hoạt, đề cao cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

- + Gen Y (Millennials) quan tâm đến cơ hội phát triển nghề nghiệp và lộ trình thăng tiến.

+ Gen X và Baby Boomers thường coi trọng sự ổn định và bảo đảm trong công việc.

+ Xu hướng làm việc từ xa, làm việc tự do (freelance) đang trở nên phổ biến, khiến doanh nghiệp phải thay đổi cách tiếp cận nhân sự.

1.5.2. Yếu tố bên trong

- Chiến lược và chính sách tuyển dụng

Doanh nghiệp có chiến lược tuyển dụng rõ ràng, phù hợp với tầm nhìn phát triển sẽ thu hút được nhân sự chất lượng hơn. Các chính sách cần chú trọng:

+ Quy trình tuyển dụng minh bạch, chuyên nghiệp.

+ Kế hoạch tuyển dụng ngắn hạn và dài hạn.

+ Mở rộng hình thức tuyển dụng: tuyển nội bộ, tuyển dụng từ nguồn bên ngoài, thuê ngoài nhân sự.

- Hình ảnh thương hiệu nhà tuyển dụng

Một doanh nghiệp có thương hiệu tuyển dụng tốt sẽ thu hút nhiều ứng viên hơn. Các yếu tố giúp xây dựng thương hiệu tuyển dụng mạnh mẽ gồm:

+ Văn hóa doanh nghiệp tích cực, môi trường làm việc chuyên nghiệp.

+ Chế độ đãi ngộ hấp dẫn.

+ Minh bạch trong truyền thông tuyển dụng.

- Mức lương và chế độ đãi ngộ

Chính sách lương thưởng và phúc lợi là yếu tố quan trọng quyết định việc ứng viên có chấp nhận lời mời làm việc hay không. Ngoài lương, các phúc lợi như bảo hiểm, thưởng, chính sách đào tạo, du lịch, hỗ trợ tài chính cũng ảnh hưởng đến quyết định của ứng viên.

- Quy trình tuyển dụng

Một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp giúp doanh nghiệp tìm được nhân sự phù hợp nhanh chóng. Quy trình này bao gồm:

+ Xây dựng mô tả công việc rõ ràng.

+ Sử dụng các công cụ đánh giá ứng viên hiệu quả.

+ Phản hồi nhanh chóng và chuyên nghiệp.

CHƯƠNG II. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐẠI LÝ BẢO HIỂM PHONG GIA VIỆT

2.1. Tổng quan về Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt – Văn phòng Khuê Trung

Hình 2.1. Logo của công ty



- Công ty TNHH MTV Đại lý Bảo Hiểm Phong Gia Việt được thành lập vào năm 2016 với mục tiêu cung cấp các bảo hiểm chất lượng cho khách hàng.
- Tên gọi đầy đủ: Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt
- Tên quốc tế: PHONG GIA VIET INSURANCE COMPANY LIMITED
- Tên viết tắt: PHONG GIA VIET CO.,LTD
- Trụ sở chính: 344 Nguyễn Phước Lan, Hòa Xuân, Cẩm Lệ, Đà Nẵng
- Số điện thoại: 02362.673999

- Mã số thuế: 0401753145

- Địa chỉ: 344 Nguyễn Phước Lan, Phường Hòa Xuân, Quận Cẩm Lệ, Thành phố Đà Nẵng, Việt Nam

- Đại diện pháp luật: Lê Thị Huệ

- Hình thức pháp nhân: Công ty TNHH MTV

- Slogan: “Lắng nghe - Thấu hiểu - Hành động”

- Sứ mệnh: Trở thành người bạn đồng hành và người bảo vệ đáng tin cậy nhất cho các thế hệ hôm nay và mai sau, thông qua việc cung cấp các giải pháp tài chính và sức khỏe đơn giản và dễ tiếp cận.

- Tầm nhìn: Là lựa chọn số 1 về bảo hiểm nhân thọ cho mọi gia đình Việt.

- Lĩnh vực kinh doanh: Bảo hiểm nhân thọ và đầu tư tài chính.

Nghịệp vụ: kinh doanh bảo hiểm nhân thọ (bao gồm bảo hiểm trọn đời, bảo hiểm tử kỳ, bảo hiểm hỗn hợp, bảo hiểm liên kết đầu tư, bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm sức khỏe độc lập và bảo hiểm sức khỏe bổ trợ cho bảo hiểm nhân thọ) và kinh doanh tái bảo hiểm.

- Các thành tựu công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt đạt được:

+ Hoàn thành Target APE năm 2018

+ Đạt top GA công ty đạt chỉ tiêu MDRT năm 2023

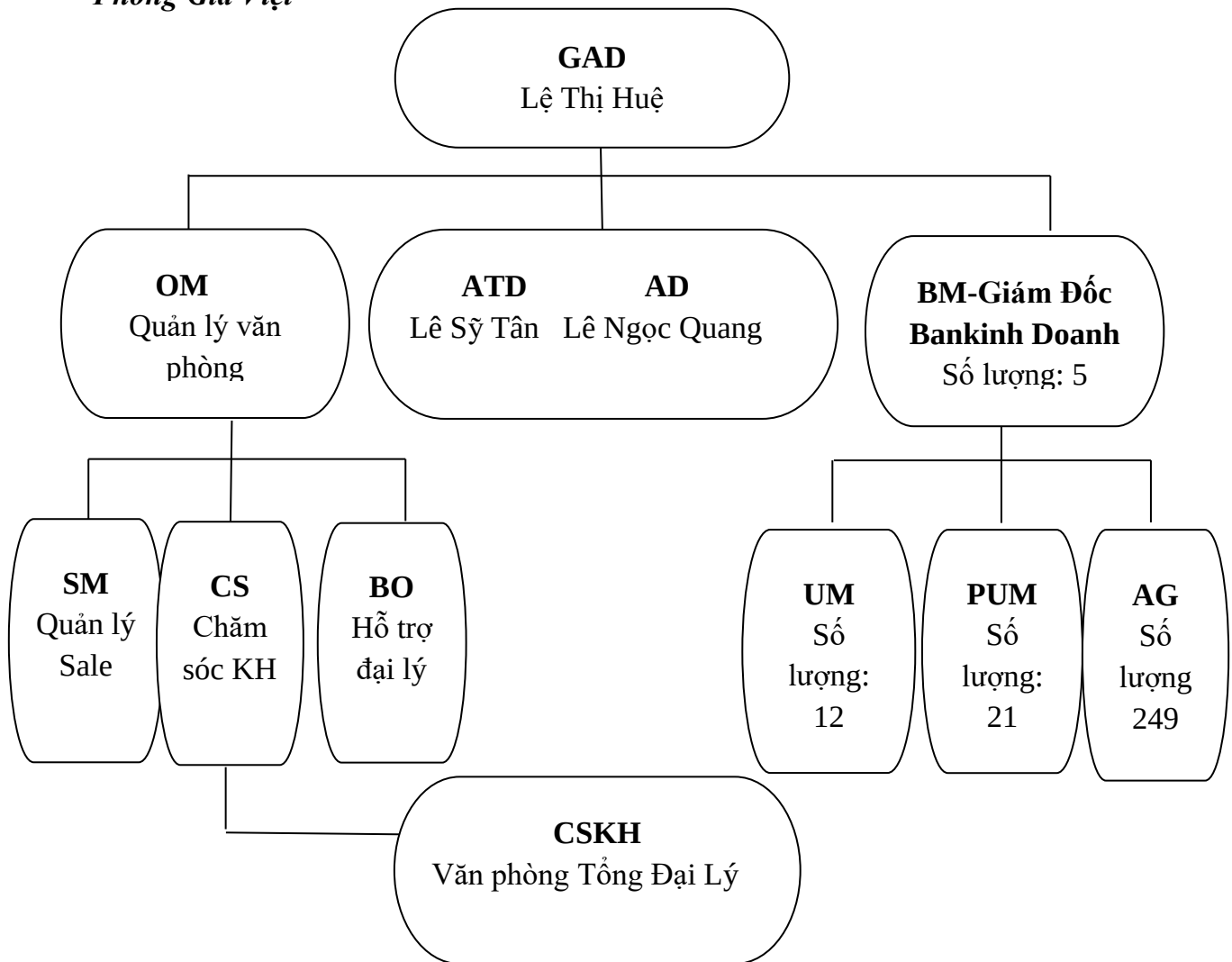
+ Đạt được danh hiệu có doanh số APE cao nhất quý I năm 2024

+ Hoàn thành chỉ tiêu cao nhất quý II năm 2024

2.1.2. Cơ cấu tổ chức công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt – Văn phòng Khuê Trung

a. Sơ đồ cơ cấu tổ chức:

Hình 2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt



(Nguồn: Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt)

b. Chức năng, nhiệm vụ của từng phòng ban

- Ban giám đốc (GAD)

+ Chịu trách nhiệm toàn bộ hoạt động kinh doanh cũng như kết quả của các hoạt động đó của công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt với pháp luật tại Việt Nam.

+ Giám đốc có quyền quyết định tất cả các vấn đề liên quan đến hoạt động hàng ngày của công ty, tổ chức kiểm tra việc thực hiện kế hoạch kinh doanh và kế hoạch đầu tư của công ty, ban hành các quy chế quản lý nội bộ, bổ nhiệm, miễn nhiệm cách

chức các chức quản lý trong công ty, kiến nghị các phương án sử dụng lợi nhuận hoặc sử lý các khoản lỗ trong công ty, tuyển dụng lao động.

+ Ban giám đốc hiện tại của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt là bà Lê Thị Huệ.

- Quản lý văn phòng (OM)

+ Chịu trách nhiệm quản lý và điều hành các hoạt động hàng ngày của văn phòng, đảm bảo mọi quy trình diễn ra suôn sẻ và hiệu quả. Vai trò của OM bao gồm nhiều nhiệm vụ quan trọng, từ việc quản lý tài chính đến vật tư và trang thiết bị cần thiết cho hoạt động của doanh nghiệp. Họ cũng là người đảm bảo rằng văn phòng luôn được duy trì trong trạng thái tốt nhất, tạo ra một môi trường làm việc thuận lợi cho nhân viên.

- Quản lý sale (SM)

+ Đóng vai trò hỗ trợ đội ngũ kinh doanh của công ty. Họ chịu trách nhiệm xây dựng kế hoạch và chiến lược bán hàng, đồng thời hỗ trợ nhân viên đạt được các mục tiêu doanh số đề ra. Để đạt được điều này, SM phải tuyển dụng, đào tạo và phát triển kỹ năng cho đội ngũ, giúp họ nâng cao hiệu quả làm việc và khả năng tiếp cận khách hàng.

- Chăm sóc khách hàng (CS)

+ Bộ phận chăm sóc khách hàng đóng vai trò là cầu nối giữa công ty và khách hàng. CS thường xuyên làm việc tại đại lý. Nhiệm vụ chính của bộ phận này là lắng nghe, giải đáp thắc mắc và hỗ trợ khách hàng trong quá trình sử dụng sản phẩm hoặc dịch vụ của công ty. Ngoài việc hỗ trợ trực tiếp, bộ phận này còn đóng góp vào việc thu thập ý kiến phản hồi từ khách hàng, giúp công ty cải thiện sản phẩm, dịch vụ và nâng cao trải nghiệm khách hàng.

- Hỗ trợ đại lý (BO)

+ Là bộ phận đảm nhiệm vai trò hỗ trợ và cung cấp các dịch vụ hậu cần cho các đại lý, giúp họ hoạt động hiệu quả và chuyên nghiệp hơn. Công việc của bộ phận này bao gồm nhiều nhiệm vụ khác nhau như xử lý hồ sơ nhân viên, cung cấp thông tin sản phẩm, giải quyết các vấn đề liên quan đến hợp đồng và chính sách. Nhân viên BO thường xuyên làm việc với các đại lý để đảm bảo rằng họ nắm rõ các quy trình và quy định của công ty, đồng thời hỗ trợ họ trong việc giải đáp thắc mắc và xử lý các tình huống phát sinh.

- Bộ phận huấn luyện (ATD)

+ Đây là bộ phận chịu trách nhiệm triển khai các chương trình đào tạo, nhằm nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm, cũng như khả năng quản lý và lãnh đạo. Ngoài ra, ATD cũng giám sát và đánh giá hiệu quả của các khóa huấn luyện, từ đó đưa ra các cải tiến phù hợp.

- Bộ phận phát triển kinh doanh (AD)

+ AD có trách nhiệm chủ yếu trong việc thúc đẩy kinh doanh và mở rộng thị trường cho công ty. Ngoài ra, AD cũng tham gia vào việc phát triển chiến lược tiếp thị và sản phẩm bảo hiểm, nhằm tăng cường nhận thức về bảo hiểm và đẩy mạnh doanh thu

- Giám đốc ban kinh doanh (BM)

+ Giám đốc ban kinh doanh đóng vai trò quan trọng trong việc điều hành và phát triển các hoạt động kinh doanh. Có trách nhiệm xây dựng chiến lược phát triển thị trường, mở rộng mạng lưới khách hàng, và đảm bảo đạt được các chỉ tiêu doanh thu đề ra. Bên cạnh đó, giám đốc còn quản lý và đào tạo đội ngũ nhân viên kinh doanh, giúp họ nâng cao kỹ năng tư vấn và bán hàng, nhằm cung cấp các sản phẩm bảo hiểm phù hợp với nhu cầu của khách hàng. Bên cạnh đó, giám đốc ban kinh doanh phải liên tục theo dõi, phân tích thị trường, cập nhật các xu hướng mới để kịp thời điều chỉnh các chiến lược kinh doanh, đảm bảo công ty luôn duy trì được lợi thế cạnh tranh.

- Trưởng phòng kinh doanh (UM)

+ Có vai trò quản lý và điều hành toàn bộ hoạt động kinh doanh của một phòng trong công ty. UM có trách nhiệm xây dựng và triển khai các chiến lược kinh doanh nhằm đạt được mục tiêu doanh số đã đề ra. Bên cạnh đó, họ cũng phải dẫn dắt, đào tạo và phát triển đội ngũ nhân viên dưới quyền và đưa ra các giải pháp sáng tạo để mở rộng thị phần và tăng trưởng doanh thu.

- Phó phòng kinh doanh (PUM)

+ Là người hỗ trợ Trưởng phòng kinh doanh trong việc quản lý và điều hành hoạt động kinh doanh của phòng hoặc bộ phận. Họ có nhiệm vụ đảm bảo các kế hoạch và chiến lược kinh doanh được thực hiện một cách hiệu quả, đồng thời hỗ trợ giám sát và hướng dẫn đội ngũ nhân viên kinh doanh nhằm đạt được các mục tiêu doanh số đề ra. PUM đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ xây dựng và triển khai các chương

trình bán hàng, theo dõi sát sao hiệu quả công việc của từng thành viên trong nhóm, cũng như đưa ra các biện pháp điều chỉnh kịp thời nếu cần thiết.

- Tư vấn viên (AG)

- + Tư vấn viên là người trực tiếp tiếp xúc với khách hàng, đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp thông tin và giải pháp phù hợp với nhu cầu của họ. Công việc của tư vấn viên không chỉ dừng lại ở việc giới thiệu sản phẩm, dịch vụ mà còn bao gồm việc lắng nghe, phân tích và hiểu rõ những yêu cầu, mong muốn của khách hàng để đưa ra những lời khuyên và đề xuất hiệu quả nhất. Nhờ đó, họ giúp khách hàng có được lựa chọn đúng đắn và tối ưu hóa trải nghiệm sử dụng sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp. Đối với các chính sách của công ty, mọi nhân viên đều có tiềm năng đóng góp vào việc tạo ra doanh thu, bất kể vị trí hay bộ phận họ đang làm việc. Điều này phản ánh sự quan trọng của việc khuyến khích và hỗ trợ nhân viên phát huy tối đa năng lực của mình để đạt được mục tiêu kinh doanh chung.

2.2. Các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

2.2.1. Môi trường vĩ mô

a. Môi trường kinh tế

- Thực trạng nền kinh tế và xu hướng trong tương lai có ảnh hưởng rất lớn đến thành công và những chiến lược của doanh nghiệp. Những nhân tố tác động đến môi trường kinh tế như là: tăng trưởng kinh tế, lạm phát, lãi suất ngân hàng,... các nhân tố này ảnh hưởng đến thu nhập, chất lượng cuộc sống, cách chi tiêu,... của người dân và nó gián tiếp tác động đến nhu cầu mua bảo hiểm của người dân.

- Năm 2024, tăng trưởng kinh tế ước đạt trên 7% GDP (vượt mức mục tiêu đề ra là 6 - 6,5% GDP), thuộc nhóm số ít các nước có tốc độ tăng trưởng cao trong khu vực và thế giới. Kinh tế vĩ mô tiếp tục ổn định, lạm phát được kiểm soát dưới 4%, tăng trưởng kinh tế được thúc đẩy, các cân đối lớn của nền kinh tế được bảo đảm. Chỉ số giá tiêu dùng (CPI) bình quân tăng 3,78% (tính đến tháng 10/2024). Tuy nhiên, Thị trường tiền tệ, tỉ giá cơ bản ổn định, mặt bằng lãi suất tiếp tục có xu hướng giảm so với năm 2023.

- Hiện nay, Đà Nẵng là một trong những thành phố có nền kinh tế phát triển năng động ở khu vực miền Trung Việt Nam. Nơi đây có sự phát triển mạnh mẽ về du lịch, dịch vụ và cơ sở hạ tầng đã giúp thúc đẩy thu nhập và nhu cầu bảo hiểm nhân thọ của người dân và doanh nghiệp. Với sự phát triển kinh tế, mức thu nhập của người dân Đà

Năng đang tăng lên 7,51% , tạo điều kiện thuận lợi cho việc gia tăng nhu cầu bảo hiểm nhân thọ. Tuy nhiên, một số bộ phận dân cư thu nhập vẫn còn thấp nên chưa có khả năng mua bảo hiểm nhân thọ.

b. Môi trường chính trị - pháp luật

*** Chính trị**

- Đà Nẵng là một thành phố trực thuộc Trung ương của Việt Nam, với một nền chính trị ổn định. Chính phủ và các cơ quan chức năng hỗ trợ phát triển ngành bảo hiểm, đặc biệt là bảo hiểm nhân thọ, thông qua các chính sách và quy định khuyến khích đầu tư và bảo vệ quyền lợi tiêu dùng. Điều này tạo một môi trường thuận lợi cho công ty hoạt động và phát triển tại Đà Nẵng.

- Thành phố Đà Nẵng đã và đang phát triển các chính sách thu hút đầu tư, đặc biệt trong các ngành dịch vụ như bảo hiểm. Chính quyền địa phương cũng đang tích cực hỗ trợ các doanh nghiệp bảo hiểm qua việc tạo điều kiện cho các chương trình phát triển sản phẩm mới và tiếp cận khách hàng.

*** Pháp luật:**

- Bất cứ ở quốc gia hay là thành phố nào cũng vậy, pháp luật đóng vai trò rất quan trọng và cần thiết. Hành lang pháp lý vừa là rào cản vừa là thuận lợi cho sự phát triển sản xuất, kinh doanh của mỗi doanh nghiệp. Pháp luật tác động đến quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh không chỉ ở hiện tại mà cả trong tương lai sau này.

- Từ những năm 2020 đến nay có các hàng loạt nghị định - thông tư liên quan đến bảo hiểm được đưa ra, như là nghị định 46/2023/NĐ-CP, nghị định 174/2024/NĐ-CP và thông tư 67/2023/TT- BTC ngày càng hoàn thiện và đảm bảo cơ sở pháp lý cho những doanh nghiệp bảo hiểm. Điều này giúp cho hoạt động hiệu quả, phát triển bền vững, bảo vệ quyền lợi của người mua bảo hiểm.

c. Môi trường văn hóa - xã hội

- Việt Nam là nước đông dân cư, đến cuối năm 2024 dân số đã đạt được 99,808,889 người, trong đó người trong độ tuổi lao động và trẻ em chiếm đa số, thế nhưng số người tham gia bảo hiểm chỉ mới 15% điều này chứng tỏ Việt Nam đang còn rất trẻ và rất tiềm năng trong ngành bảo hiểm nhân thọ. Hiện nay, thành phố Đà Nẵng dân số đạt khoảng 1,188,374 người với hơn 10 công ty bảo hiểm lớn nhỏ tại Đà Nẵng thì mức độ dân số khá lớn cho các công ty bảo hiểm.

- Thói quen và nhận thức về bảo hiểm ở Việt Nam đang dần thay đổi, với một phần lớn dân cư ngày càng quan tâm đến việc bảo vệ tài chính cho bản thân và gia đình. Tuy nhiên, sự nhận thức về bảo hiểm nhân thọ vẫn còn thấp so với các thị trường phát triển, điều này tạo ra cơ hội nhưng cũng là thách thức.

d. Môi trường công nghệ

- Công nghệ đóng vai trò quan trọng trong ngành bảo hiểm hiện nay, từ việc áp dụng công nghệ trong quản lý khách hàng, thanh toán trực tuyến, đến việc sử dụng AI trong phân tích rủi ro và cải thiện dịch vụ khách hàng. Các công ty bảo hiểm cần liên tục đổi mới và ứng dụng công nghệ để giữ vững sức cạnh tranh.

2.2.2. Môi trường vi mô

a. Khách hàng

- Khách hàng là yếu tố có giá trị cốt lõi và là nhân tố tạo nên thị trường.

- Vì vậy công ty đã đưa ra các gói sản phẩm cũng như là các khách hàng mục tiêu để khách hàng có thể dễ dàng hơn trong việc lựa chọn sản phẩm phù hợp với chính mình, gia đình và đầu tư, cụ thể như sau:

Gói sản phẩm	Mô tả / Khách hàng mục tiêu
Sản phẩm liên kết chung PRU- Chủ động cuộc sống	+ Kết hợp giữa bảo hiểm nhân thọ và đầu tư. + KH mục tiêu: Những người có nhu cầu tiết kiệm và đầu tư, người có gia đình và thu nhập ổn định, độ tuổi từ 23- 45
Sản phẩm liên kết chung PRU- Bảo vệ tối ưu	+ Cung cấp bảo vệ tài chính toàn diện cho khách hàng, ngoài ra KH còn được linh hoạt đóng phí theo hàng năm. + KH mục tiêu: Những người đã có gia đình và có nhu cầu bảo vệ tài chính và thu nhập ổn định, độ tuổi từ 30- 45
Sản phẩm bảo hiểm liên kết chung PRU- Hành trang trưởng thành	+ Cung cấp bảo vệ tài chính và tích lũy tài sản thông qua đầu tư. + KH mục tiêu: Các sinh viên mới ra trường và những người mới bắt đầu đi làm, những người chuẩn bị cho các giai đoạn lớn trong đời, độ tuổi từ 23-35

PRU – Tương lai tươi sáng	+ Tích lũy tài chính cho tương lai và bảo vệ tài chính và đầu tư + KH mục tiêu: Cha mẹ có con nhỏ, người đang có kế hoạch dài hạn và thu nhập ổn định, độ tuổi từ 28-35
Sản phẩm liên kết đơn vị PRU – Đầu tư linh hoạt	- Bảo vệ tài chính kết hợp với khả năng đầu tư sinh lợi nhuận + KH mục tiêu: Người có thu nhập ổn định độ tuổi từ 30- 45 tuổi, các khách hàng muốn tối ưu hóa đầu tư

- Tùy vào mỗi nhóm đối tượng khách hàng thì tư vấn viên sẽ thiết kế các giải pháp tối ưu nhất đáp ứng nhu cầu mong muốn của khách hàng.

- Khách hàng có xu hướng tìm kiếm các sản phẩm bảo hiểm với mức phí hợp lý, phù hợp với thu nhập của họ. Việc cung cấp các giải pháp bảo hiểm linh hoạt và dễ tiếp cận sẽ giúp công ty thu hút khách hàng.

b. Đối thủ cạnh tranh

- Đà Nẵng được xem là một môi trường đầy tiềm năng với cơ hội phát triển mạnh mẽ cho ngành bảo hiểm. Sự kết hợp giữa tốc độ phát triển kinh tế, dân số trẻ, nhu cầu đa dạng và mức sống ngày càng cải thiện đã tạo điều kiện thuận lợi cho ngành này bứt phá. Người dân ngày càng quan tâm đến việc bảo vệ sức khỏe và tiết kiệm tài chính, từ đó thúc đẩy sự xuất hiện của nhiều công ty bảo hiểm nhân thọ tại thành phố. Các thương hiệu lớn như Bảo Việt, Generali, Chubb Life, AIA, Manulife, và PVI đều đã hiện diện, góp phần tạo nên một thị trường cạnh tranh và sôi động.. Những công ty lớn như Bảo Việt, Generali, Chubb Life, AIA, Manulife, PVI,...

Bảng 2.1. So sánh các công ty đối thủ cạnh tranh

Tên công ty	Điểm mạnh	Điểm yếu
Prudential	+ Uy tín và thương hiệu toàn cầu + Sản phẩm bảo hiểm đa dạng.	+ Giá thành sản phẩm có thể cao so với mặt bằng chung của các công ty. + Điều khoản bảo

	+ Mạng lưới chi nhánh rộng khắp cả nước + Chế độ hỗ trợ khách hàng tốt và quy trình bồi thường nhanh chóng. + Công nghệ tiên tiến	hiểm phức tạp. + Quá chú trọng vào bảo hiểm nhân thọ, nên không thể đáp ứng nhu cầu khách hàng như bảo hiểm tài sản và xe cộ,... hoặc các loại bảo hiểm sức khỏe ngắn hạn cho một số khách hàng.
Bảo Việt	+ Công ty nội địa có lịch sử lâu đời và uy tín tại Việt Nam. + Cung cấp đa dạng các sản phẩm bảo hiểm, đặc biệt là bảo hiểm tài sản và bảo hiểm xe cơ giới. + Mạng lưới rộng khắp cả nước và hỗ trợ khách hàng nhanh chóng.	+ Các sản phẩm bảo hiểm nhân thọ của Bảo Việt không đa dạng và linh hoạt như của Prudential. + Dịch vụ khách hàng đôi khi chưa được đánh giá cao như của Prudential.
Manulife	+ Manulife nổi bật với các sản phẩm bảo hiểm nhân thọ có tính linh hoạt cao, đặc biệt là các gói bảo hiểm đầu tư. + Chế độ chăm sóc khách hàng thân thiện và đội ngũ tư vấn nhiệt tình.	+ Mặc dù Manulife có sản phẩm bảo hiểm đa dạng, nhưng các sản phẩm bảo hiểm sức khỏe và tài sản chưa được phát triển như của Prudential. + Giá thành sản phẩm cũng có thể cao khiến khách hàng không dễ dàng tiếp cận.
AIA	+ AIA có chính sách	+ Mức phí bảo hiểm

	bảo hiểm nhân thọ linh hoạt với nhiều sự lựa chọn cho khách hàng. + Hệ thống dịch vụ khách hàng chuyên nghiệp. + Ứng dụng công nghệ hiện đại. + Tài chính ổn định và uy tín quốc tế.	cao. + Quy trình bồi thường phức tạp. + Thiếu sự đa dạng trong các sản phẩm đơn giản.
--	---	---

- Qua bảng 2.1 ta có thể thấy Manulife và AIA và Bảo Việt có những điểm mạnh nổi bật trong việc cung cấp các sản phẩm linh hoạt, kết hợp bảo vệ và đầu tư, cùng với công nghệ hiện đại và dịch vụ khách hàng chất lượng. Tuy nhiên, chi phí bảo hiểm cao và tính phức tạp trong các sản phẩm đầu tư là yếu điểm của hai công ty này.

- Prudential lại nổi bật với mạng lưới phân phối rộng, quy trình bồi thường nhanh chóng và sản phẩm bảo hiểm dễ tiếp cận. Tuy nhiên, chi phí bảo hiểm của Prudential cũng không phải là thấp, và đôi khi thiếu sự linh hoạt trong các sản phẩm kết hợp đầu tư. Các công ty bảo hiểm nhân thọ này đều có chiến lược và điểm mạnh riêng, tạo nên sự cạnh tranh mạnh mẽ trong ngành bảo hiểm tại Việt Nam.

c. Nhà cung cấp

- Nhà cung cấp dịch vụ bảo hiểm: Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ Prudential sẽ cung cấp các gói bảo hiểm như bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm tài sản,...

- Nhà cung cấp công nghệ (Technology Providers) : Công ty sử dụng các công nghệ tiên tiến để cung cấp dịch vụ trực tuyến như là quản lý các hợp đồng bảo hiểm và thanh toán trực tuyến giúp nhanh chóng và tiện lợi hơn cho khách hàng. Trong đó, có PRUForce là ứng dụng công nghệ của công ty

- Các công ty cung cấp các dịch vụ thanh toán điện tử: Momo, zaloPay,... hỗ trợ thanh toán phí bảo hiểm nhanh chóng.

- Các ngân hàng đối tác: Hiện nay, công ty hợp tác với nhiều ngân hàng để cung cấp các sản phẩm bảo hiểm liên kết đầu tư và hỗ trợ thanh toán một cách dễ dàng cụ thể như là:

+ Ngân hàng Shinhan Bank: Đây là đối tác phát triển các gói đầu tư cao cấp.

+ Ngân hàng Vietcombank: Đối tác cung cấp dịch vụ thanh toán phí bảo hiểm tự động.

+ Ngân hàng sacombank: Hỗ trợ khách hàng mua các gói bảo hiểm hợp nhất và các tài khoản chính.

2.3. Phân tích nguồn lực của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

2.3.1. Cơ sở vật chất

- Văn phòng

+ Địa chỉ: 344 Nguyễn Phước Lan, Hòa Xuân, Cẩm Lệ, Đà Nẵng.

- Trang thiết bị

Bảng 2.2. Thống kê trang thiết bị tại công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt năm 2022- 2024

STT	Trang thiết bị	Đơn vị	Số lượng
1	Bàn ghế	Bộ	70
2	Máy in	Cái	3
3	Máy tính	Cái	30
4	Điều hòa	Cái	12
5	Tủ lạnh	Cái	2
6	Máy chiếu	Cái	4
7	Tivi	Cái	3
8	Máy lọc nước	Cái	3
9	Lò vi sóng	Cái	2
10	Bếp điện	Cái	1

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

Qua bảng 2.2 ta có thể thấy Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt, có sự đầu tư về vật chất và luôn tạo điều kiện môi trường làm việc thoải mái và tốt nhất cho nhân viên của mình, giúp cho nhân viên có tinh thần làm việc và tăng hiệu suất công việc một cách tốt nhất.

2.3.2. Nguồn nhân lực của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

a. Cơ cấu lao động theo giới tính

Bảng 2.3. Tình hình lao động theo giới tính của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt từ năm 2022 – 2024

Giới tính	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Nữ	231	80,5	248	79,7	274	76,8
Nam	56	19,5	63	20,3	83	23,2
Tổng cộng	287	100	311	100	357	100

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

- Qua bảng 2.3, ta có thể thấy qua 3 năm 2022, 2023, 2024 thì có thể thấy Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt thì số lượng nhân viên qua mỗi năm đều tăng đều lên. Tuy nhiên, số lượng nhân viên nữ chiếm phần đông hơn so với nhân viên nam, có lẽ do tính chất công việc phù hợp với nữ hơn nên sự chênh lệch giữa nam và nữ có phần khá lớn.

- Năm 2022 tổng số nhân viên tại công ty là 287 người, trong đó giới tính nữ là 231 người chiếm 80,5%, giới tính nam 56 người chiếm 19,5%. Đến Năm 2023 tổng số nhân viên tăng lên 311 người, trong đó giới tính nữ là 248 người chiếm 79,7% , giới tính nam là 63 người chiếm 20,3%. Năm 2024 tổng số nhân viên của công ty là 357 người, trong đó nữ là 274 người chiếm 76,8 %, giới tính nam là 83 người chiếm 23,2%. Năm 2024 thì nữ vẫn chiếm số lượng đông hơn nam.

b. Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi

Bảng 2.4. Tình hình lao động theo độ tuổi của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt từ năm 2022 – 2024.

Độ tuổi	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Dưới 25 tuổi	56	19,5	60	19,3	125	35
Từ 25-45 tuổi	220	76,7	239	76,8	221	61,9
Trên 45 tuổi	8	3,4	12	3,9	11	3,1
Tổng cộng	287	100	311	100	357	100

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

- Qua bảng 2.4 đã được thống kê số liệu thì nhìn chung công ty có số lượng nhân viên luôn tăng qua các năm 2022, 2023, thì có số người ở độ tuổi từ 25-45 tuổi là chiếm tỷ lệ nhiều nhất, sau đó là độ tuổi dưới 25 tuổi, còn độ tuổi chiếm tỷ lệ ít nhất ở công ty là trên 45 tuổi. Độ tuổi dưới 25 tuổi đa số là các bạn trẻ sinh viên năm 3 năm 4 đi thực tập, hoặc mới ra trường chưa có quá nhiều kinh nghiệm, khi vào công ty thì phải mất thời gian cho quá trình đào tạo, bởi ngành bảo hiểm này yêu cầu phải có kiến thức, kỹ năng và hiểu biết về sản phẩm mới có thể tư vấn cho khách hàng, nên độ tuổi này chiếm tỷ lệ cao thứ 2. Còn độ tuổi mà chiếm tỷ lệ nhiều nhất tại công ty là độ tuổi từ 25-45 tuổi, độ tuổi này thì tại công ty đa số là các anh chị đã khoảng thời gian nhất định gắn bó trong nghề, và đây là thời điểm vàng, ở độ tuổi này họ có kiến thức, sự trải nghiệm thực tế nhiều. Còn độ tuổi trên 45 tuổi thì tại công ty rất là ít, từ đó có thể thấy được tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt có đội ngũ lao động khá trẻ tuổi, đầy năng động, kinh nghiệm và luôn nhiệt huyết với nghề, luôn cập nhật được xu hướng mới, hiện đại, dễ dàng tiếp cận với khách hàng. Cụ thể như sau:

- Năm 2022, tổng số người lao động là 287 người trong đó có 56 người dưới 23 tuổi chiếm tỷ lệ 19,5%, từ 25- 45 tuổi 220 người chiếm tỷ lệ là 76,7%, và trên 45 tuổi có 11 người chiếm tỷ lệ 3,6%.

- Năm 2023, tổng số người lao động là 311 người thì dưới 25 tuổi có 60 người chiếm tỷ lệ là 19,3%, và có 239 người với độ tuổi từ 25- 45 tuổi chiếm tỷ lệ 76,8%, trên 45 tuổi có 12 người chiếm tỷ lệ là 3,9%.

- Năm 2024 công ty có 357 người, trong đó 125 người dưới 23 tuổi chiếm 35%, 221 người ở độ tuổi 25-45 tuổi chiếm tỷ lệ 61,9%, còn lại là 11 người ở độ tuổi trên 45 tuổi chiếm tỷ lệ 3,1%.

c. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ

Bảng 2.5. Tình hình lao động theo trình độ của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt từ năm 2022 – 2024.

Trình độ	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
THPT	22	7,7	28	9	77	23,2
Cao đẳng- đại học	288	79,4	266	85,5	255	71,4
Khác	37	12,9	17	5,5	25	7
Tổng cộng	287	100	311	100	357	100

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

- Trình độ chuyên môn lao động của công ty ngày càng được nâng cao. Số lượng lao động có trình độ cao đẳng – đại học tăng lên khá nhiều. Tuy nhiên vẫn có giảm sút.

- Cụ thể về số lượng có trình độ cao đẳng – đại học năm 2022 có 228 người, chiếm 79,4%, năm 2023 có 266 người, chiếm 85,5%, năm 2024 giảm xuống còn 255 người, chiếm 71,4% . Dù số lượng vẫn chiếm phần lớn trong tổng số lao động, nhưng tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng - đại học có xu hướng giảm trong năm 2024.

- Số lượng có trình độ THPT có sự tăng giảm qua các năm tuy nhiên không đáng kể. Năm 2022 có 22 người, chiếm 7,7%, năm 2023 tăng lên có 28 người, chiếm 9%. Tăng mạnh lên vào năm 2024 với 77 người, chiếm 21,6% so với năm 2023. Nhóm người này chủ yếu làm việc ở vị trí tư vấn viên. Điều này có thể do công ty tuyển dụng thêm nhân sự ở vị trí không yêu cầu bằng cấp cao hoặc do nhu cầu mở rộng bộ phận cần lao động phổ thông.

- Số người lao động có trình độ khác chiếm tỷ trọng không ổn định. Năm 2022 có 37 người, chiếm 12,9%, sang đến năm 2023 lại giảm xuống chỉ còn 17 người, chiếm 5,5%, tuy nhiên đến năm 2024 có sự tăng nhẹ trở lại có 25 người, chiếm 7%.

- Qua những số liệu trên bảng 2.5 ta có thể thấy cơ cấu theo trình độ này đảm bảo cho quá trình đào tạo tư vấn viên tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt có thể diễn ra suôn sẻ, đào tạo được nhiều tư vấn viên chuyên nghiệp, góp phần vào việc phát triển công ty ngày càng vững mạnh hơn nữa.

2.3.3. Tình hình tài chính của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

a. Chỉ tiêu tài chính Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

Bảng 2.6. Bảng cân đối kế toán của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt từ năm 2022 – 2024

Chỉ tiêu	2022		2023		2024		Tăng trưởng (%)	
	Giá trị	%	Giá trị	%	Giá trị	%	2023/ 2022	2024/2023
A. TÀI SẢN NGẮN HẠN	521.334.287	64,20	439.222.243	57,91	583.008.245	64,07	(15,75)	32,737
B. TÀI SẢN DÀI HẠN	290.667.143	35,80	319.222.244	42,09	327.012.086	35,93	9,82	2,440
TỔNG CỘNG TÀI SẢN (270 = 100 + 200)	812.001.430	100	758.444.487	100	910.020.331	100	(6,6)	19.985
NGUỒN VỐN								
C. NỢ PHẢI TRẢ	485.858.292	59,83	419.650.564	55,33	512.780.656	56,35	(13,63)	22,192
I. Nợ ngắn hạn	385.098.768	79,26	324.382.111	77,30	394.995.566	77,02	(15,76)	21,756
II. Nợ dài hạn	100.768.524	20,74	95.268.453	22,70	117.825.090	22,98	(5,46)	23,677
D- VỐN CHỦ	326.143.138	40,17	338.793.923	44,67	397.239.675	43,65	3,88	17,25

SỞ HỮU								
TỔNG CỘNG NGUỒN VỐN	812.001.430	100	758.444.487	100	910.020.331	100	(6,6)	19,985

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

- Qua bảng 2.6, ta có thể thấy chi tiêu tài chính của công ty trong 3 năm qua biến động không đều. Cụ thể như sau:

- Tài sản ngắn hạn có xu hướng biến động mạnh qua các năm. Cụ thể, năm 2023, giá trị tài sản ngắn hạn giảm từ 521.334.287 đồng xuống còn 439.222.243 đồng, tương ứng giảm 15,75% so với năm 2022. Sự sụt giảm này có thể phản ánh tình trạng doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc quản lý nguồn lực lưu động hoặc ảnh hưởng bởi các yếu tố thị trường, khiến lượng tài sản lưu động sụt giảm. Tuy nhiên, đến năm 2024, giá trị tài sản ngắn hạn đã tăng mạnh trở lại, đạt mức 583.008.245 đồng, tương ứng tăng 32,737% so với năm 2023. Điều này cho thấy doanh nghiệp đã có sự điều chỉnh chiến lược kinh doanh hiệu quả hơn, cải thiện năng lực thanh khoản và khả năng đáp ứng các nghĩa vụ ngắn hạn.

- Tài sản dài hạn có xu hướng tăng ổn định qua từng năm. Từ mức 290.667.143 đồng năm 2022, tài sản dài hạn tăng lên 319.222.244 đồng năm 2023 (tăng 9,82%) và tiếp tục tăng nhẹ lên 327.012.086 đồng năm 2024 (tăng 2,44%). Sự gia tăng này cho thấy doanh nghiệp có chiến lược đầu tư dài hạn rõ ràng, tập trung mở rộng quy mô hoạt động, nâng cao năng lực sản xuất – kinh doanh hoặc đầu tư vào các tài sản cố định và công nghệ.

- Xét về tổng tài sản, năm 2023 ghi nhận sự sụt giảm từ 812.001.430 đồng xuống còn 758.444.487 đồng (giảm 6,6%). Tuy nhiên, đến năm 2024, tổng tài sản đã tăng mạnh lên 910.020.331 đồng (tăng 19,985% so với năm trước). Diễn biến này phản ánh khả năng phục hồi và tăng trưởng tích cực của doanh nghiệp, cho thấy tình hình tài chính được cải thiện đáng kể sau giai đoạn giảm sút.

- Tổng nguồn vốn năm đầu tiên đạt 812.001.430, sang năm thứ hai giảm xuống còn 758.444.487, tương ứng giảm 6,6%. Tuy nhiên, đến năm thứ ba, tổng nguồn vốn tăng mạnh lên 910.020.331, tăng 19,985% so với năm thứ hai. Biến động này phản ánh

sự thay đổi trong nhu cầu sử dụng vốn cũng như khả năng huy động tài chính của doanh nghiệp qua các năm.

- Xét về cơ cấu nguồn vốn, tỷ trọng nợ phải trả trong tổng nguồn vốn có xu hướng giảm nhẹ, từ 59,83% ở năm đầu xuống còn 55,33% ở năm thứ hai. Tuy nhiên, đến năm thứ ba, tỷ trọng này tăng nhẹ lên 56,35%. Điều này cho thấy doanh nghiệp đang có xu hướng giảm dần sự phụ thuộc vào nguồn vốn vay trong năm thứ hai, nhưng vẫn cần huy động thêm nợ trong năm thứ ba để phục vụ nhu cầu mở rộng sản xuất hoặc đầu tư.

- Trong cơ cấu nợ phải trả, nợ ngắn hạn chiếm tỷ trọng lớn, dao động khoảng từ 77% đến 79% tổng nợ. Điều này phản ánh doanh nghiệp chủ yếu sử dụng các khoản vay ngắn hạn để tài trợ cho hoạt động sản xuất kinh doanh thường xuyên. Ngược lại, nợ dài hạn chỉ chiếm tỷ trọng nhỏ hơn, dao động từ 20,74% đến 22,98%, cho thấy doanh nghiệp chưa chú trọng nhiều đến việc sử dụng vốn vay dài hạn cho các chiến lược đầu tư lâu dài.

- Về vốn chủ sở hữu, tỷ trọng vốn này chiếm khoảng 40,17% đến 44,67% trong tổng nguồn vốn. Đặc biệt, năm thứ ba ghi nhận mức tăng trưởng 3,88% so với năm trước, thể hiện sự cải thiện tích cực trong năng lực tài chính và khả năng tự chủ vốn của doanh nghiệp.

=> Tình hình tài sản và cơ cấu nguồn vốn của doanh nghiệp trong giai đoạn 2022–2024 đang có xu hướng ổn định hơn qua các năm, với sự cải thiện về vốn chủ sở hữu và sự kiểm soát tương đối hiệu quả đối với các khoản nợ, cuối cùng là tích cực với mức tăng trưởng trở lại mạnh mẽ vào năm 2024. Điều này chứng tỏ doanh nghiệp đã có những điều chỉnh chiến lược phù hợp, góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng tài sản và đảm bảo hoạt động kinh doanh được duy trì ổn định và bền vững.

b. Tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

Bảng 2.7. Kết quả doanh thu và lợi nhuận, chi phí của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt năm 2022 – 2024.

Chỉ tiêu	Mã số	2022	2023	2024
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	1	775.575.489	2.499.613.563	1.986.867.554

2. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ (10 = 01 – 02)	10	775.575.489	2.499.613.563	1.986.867.554
3. Giá vốn hàng bán	11	182.829.390	1.749.729.494	1.102.784.526
4. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ (20 = 10 - 11)	20	592.746.099	749.884.069	596.060.266
5. Chi phí quản lý doanh nghiệp	26	548.488.168	694.892.414	495.679.807
6. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh (30 = 20 + (21 -22) – 25 – 26)	30	44.257.931	54.991.655	495.679.807
7. Chi phí khác	32	34.453.087	42.340.870	39.089.457
8. Lợi nhuận khác (40 = 31 - 32)	40	(34.453.087)	(42.340.87)	(39.089.457)
9. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế (50 = 30 + 40)	50	9.804.844	12.650.785	61.291.002
10. Chi phí thuế TNDN hiện hành	51	1.960.969	2.530.157	12.258.200
11. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp (60 = 50 - 51)	60	7.843.875	10.120.628	49.032.802

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

Qua bảng 2.7 có thể thấy tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt có nhiều biến động trong giai đoạn 2022–2024.

Về doanh thu, năm 2023 là năm đạt mức doanh thu cao nhất với 2.499.613.563 VNĐ, gấp hơn 3 lần so với năm 2022. Tuy nhiên, sang năm 2024, doanh thu lại giảm xuống còn 1.986.867.554 VNĐ. Dù vậy, so với năm đầu (2022), doanh thu vẫn giữ mức tăng trưởng tích cực. Biến động này cho thấy hoạt động kinh doanh của công ty có dấu hiệu chưa ổn định và có thể chịu ảnh hưởng từ yếu tố thị trường hoặc thay đổi nội bộ trong chiến lược kinh doanh.

Lợi nhuận gộp có sự tăng trưởng trong năm 2023 nhưng lại giảm vào năm 2024, cho thấy doanh nghiệp chưa tối ưu hóa được chi phí một cách hiệu quả ở tất cả các giai đoạn. Tuy nhiên, điểm sáng đáng chú ý là lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh trong năm 2024 đạt 495.679.807 VNĐ – mức cao nhất trong ba năm, chứng tỏ công ty đã kiểm soát và tiết giảm chi phí tốt hơn, đặc biệt là chi phí quản lý doanh nghiệp. Đồng thời, lợi nhuận sau thuế cũng tăng mạnh, từ 7.843.875 VNĐ (2022) lên đến 49.032.802 VNĐ (2024), khẳng định hiệu quả trong việc cải thiện hoạt động kinh doanh và quản lý tài chính của công ty.

Ngoài ra, chi phí thuế thu nhập doanh nghiệp cũng tăng mạnh theo đà tăng của lợi nhuận trước thuế, phản ánh đúng thực trạng kinh doanh tích cực hơn vào năm 2024. Trong khi đó, chi phí khác và thu nhập khác đều được ghi nhận âm qua các năm, tuy nhiên mức lỗ từ hoạt động khác có xu hướng giảm dần, cho thấy sự cải thiện về kiểm soát các yếu tố ngoài hoạt động chính.

Tổng thể, công ty đã có những bước phát triển nhất định trong ba năm, đặc biệt là khả năng thích ứng và cải thiện hiệu quả hoạt động trong năm 2024. Tuy nhiên, để đảm bảo tăng trưởng bền vững, công ty cần tiếp tục duy trì sự ổn định trong doanh thu và tiếp tục cắt giảm các chi phí không cần thiết, đồng thời nâng cao chất lượng dịch vụ để giữ vững lợi thế cạnh tranh trên thị trường.

2.4. Thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

2.4.1. Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

Tuyển dụng được nhân tài không phải vì nguồn lực lớn mà vì tuyển dụng có hiệu quả. Để công tác tuyển dụng đạt hiệu quả cao, các doanh nghiệp phải xây dựng cho mình một quy trình tuyển dụng nhân lực khoa học và phù hợp với thực tiễn. Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt cũng vậy, để có thể tuyển chọn được

những nhân viên tốt nhất phù hợp với yêu cầu công việc, Công ty cũng xây dựng cho mình một quy trình tuyển dụng riêng. Quy trình tuyển dụng nhân lực mà Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt đang áp dụng bao gồm 9 bước:

Sơ đồ 2.2. Quy trình tuyển dụng của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt



(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

Cụ thể từng bước trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực như sau:

Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng

Đây là công tác xác định đáp ứng nhu cầu công việc mà công ty có đang cần thiết phải tiến hành tuyển dụng hay không.

Công ty đánh giá tình hình nhân sự hiện tại, kiểm tra xem có nhân viên nào vừa nghỉ việc, hoặc cần thay thế không. Trưởng phòng các phòng ban xác định rõ những vị trí cần bổ sung hoặc tuyển mới, đưa ra yêu cầu vị trí cần tuyển dụng và điền vào phiếu yêu cầu tuyển dụng trình lên giám đốc ban kinh doanh phê duyệt. Căn cứ vào phiếu yêu cầu tuyển dụng, trợ lý nhân sự đề xuất sự hỗ trợ tuyển dụng với trưởng phòng các phòng ban.

Bảng 2.8. Thống kê nhu cầu tuyển dụng qua các năm 2022-2024

CHỈ TIÊU	2022	2023	2024
Nhu cầu tuyển dụng	110	120	200
Trưởng phòng kinh doanh	3	3	3
Phó phòng kinh doanh	10	10	10
Chăm sóc khách hàng	8	12	10
Tư vấn viên	89	95	177

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

Qua ba năm, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp có xu hướng gia tăng, đặc biệt là từ năm 2023 sang 2024 với mức tăng mạnh. Việc lập bảng thống kê như trên thể hiện công ty có kế hoạch nhân sự rõ ràng, chủ động trong việc bổ sung đội ngũ lao động nhằm đáp ứng yêu cầu hoạt động và phát triển trong tương lai. Với số lượng tuyển dụng tăng cao, đặc biệt trong năm 2024, bộ phận nhân sự cần có chiến lược tuyển dụng bài bản, linh hoạt trong phương thức tiếp cận nguồn ứng viên và đẩy mạnh các hoạt động xây dựng thương hiệu tuyển dụng để thu hút nhân tài.

Tuyển dụng
Tư vấn viên Hệ Hành Động
(Memo 04504/AD/2024)

- **Độ tuổi:** 21 đến 39 tuổi
- **Bằng cấp:** Cao Đẳng trở lên
- **Có hoạt động** từ 15 triệu IP trong M0 hoặc M1

Điều kiện gia nhập

Đãi ngộ xứng đáng

- Các chương trình **Hội nghị, Vinh danh** và chuyển du lịch nước ngoài

Lộ trình thăng tiến rõ ràng

Hỗ trợ tài chính Hấp dẫn

- **Lên đến 33 TRIỆU**

Các hỗ trợ mạnh mẽ khác

- CLB RISE 180
- Lộ trình huấn luyện riêng biệt
- Công cụ số hóa



Tuyển dụng
Tư vấn viên QUẢN LÝ TRỰC TIẾP
(Memo 01604/AD/2024 & 01704/AD/2024)

2 cấp bậc Quản lý gồm:

- **Trưởng phòng (Direct UM):** là Quản lý đại lý (trong ngành BHNT) ít nhất 12 tháng liên tiếp, độ tuổi tối đa 55 tuổi
- **Phó phòng (Direct PUM):** là đại lý (trong ngành BHNT) hoặc là Quản lý kinh doanh (ngoài ngành) ít nhất 06 tháng liên tiếp, độ tuổi tối đa 39 tuổi
- Và các điều kiện khác

Điều kiện gia nhập

Đãi ngộ xứng đáng

- **Du lịch nước ngoài** kết hợp tham quan mô hình kinh doanh thành công

Lộ trình thăng tiến rõ ràng

Hỗ trợ tài chính Hấp dẫn

- **Lên đến 430 TRIỆU** cho DR UM và **64 TRIỆU** cho DR PUM

Các hỗ trợ mạnh mẽ khác

- CLB LEADER
- Lộ trình huấn luyện riêng biệt
- Chiến dịch thúc đẩy tuyển dụng thêm
- Tái tạo sinh hoạt đội nhóm và các hoạt động khác (có điều kiện)
- Công cụ số hóa



Tuyển dụng
Tư vấn viên PRUVenture

- **Độ tuổi:** 24 đến 39 tuổi
- **Bằng cấp:** Cao Đẳng trở lên
- **Kinh nghiệm làm việc:** ít nhất 2 năm

Điều kiện gia nhập

Đãi ngộ xứng đáng

- Các chương trình **Hội nghị, Vinh danh** và chuyển du lịch nước ngoài

Lộ trình thăng tiến rõ ràng

Hỗ trợ tài chính Hấp dẫn

- Thu nhập trung bình **15-20 triệu đồng/tháng**
- Và các khoản hoa hồng và thi đua khác

Các hỗ trợ mạnh mẽ khác

- Hoạt động phát triển nguồn khách hàng và xây dựng đội nhóm hiệu quả
- Chương trình đào tạo đa dạng và chuyên sâu
- Công cụ số hóa
- Văn phòng làm việc hiện đại



Hình 2.2. Các vị trí tuyển dụng

Bước 2. Lập kế hoạch tuyển dụng

Sau khi xác định được nhu cầu về tuyển dụng nhân sự mới, trưởng phòng sẽ phối hợp với phòng nhân sự để tiến hành xây dựng một kế hoạch tuyển dụng chi tiết và bài bản.

Kế hoạch tuyển dụng thường bao gồm các nội dung chính như:

- Xác định vị trí cần tuyển:
- + Trưởng phòng kinh doanh
- + Tư vấn viên
- + Phó phòng kinh doanh
- + Chăm sóc khách hàng

- Số lượng cần tuyển: Tổng cộng 25 người cho tất cả các vị trí trong mỗi đợt tuyển dụng, bao gồm các vị trí: Trưởng phòng kinh doanh, phó phòng kinh doanh, tư vấn viên và chăm sóc khách hàng.

- Yêu cầu đối với ứng viên: Trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, độ tuổi hoặc các yêu cầu đặc thù khác.

- Thời gian nhận hồ sơ: Trong vòng 1 tháng, xác định rõ thời gian bắt đầu và kết thúc việc tiếp nhận hồ sơ nhằm đảm bảo tiến độ tuyển dụng không bị kéo dài.

Sau khi lập kế hoạch, trưởng phòng các phòng ban sẽ thông báo cho các trợ lý nhân sự ở các phòng ban triển khai hoạt động tiếp theo. Bên phía nhân sự sẽ căn cứ vào kế hoạch này để lựa chọn phương pháp tìm kiếm ứng viên phù hợp, đồng thời đảm bảo rằng các tiêu chí tuyển dụng đã đề ra được thực hiện một cách đầy đủ và chính xác.

Bước 3. Tìm kiếm ứng viên

Bảng 2.9. Thống kê nguồn tuyển dụng của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt năm 2022- 2024

CHỈ TIÊU	ĐVT	2022	2023	2024
Nguồn nội bộ	Người	23	29	35
Nguồn bên ngoài	Người	87	91	165

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

- Nguồn nội bộ

+ Nguồn tuyển dụng từ nhân viên đang có trong công ty: Thuyên chuyển nhân viên, bổ nhiệm cán bộ.

Đối với các vị trí quan trọng như trưởng phòng kinh doanh, phó phòng kinh doanh đều đa số lấy từ nguồn nội bộ. Khi công ty có nhu cầu tuyển dụng các vị trí trưởng phòng và phó phòng thì bên nhân sự sẽ tiến hành thông báo xuống các nhân viên và bàn bạc với ban lãnh đạo về việc thăng chức cho nhân viên ở những vị trí quan trọng. Khi nhân viên có năng lực làm việc hiệu quả, giải quyết các vấn đề về phía khách hàng nhanh chóng, mang lại nhiều lợi nhuận cho công ty.

+ Nguồn tuyển dụng được giới thiệu từ nội bộ trong công ty: Khi có thông báo tuyển dụng thì các nhân viên trong công ty thấy ai phù hợp với vị trí cần tuyển sẽ giới thiệu cho công ty, lúc này trưởng phòng sẽ xem xét CV và liên hệ với ứng viên đó để yêu cầu hoàn thiện đầy đủ hồ sơ và sắp xếp lịch phỏng vấn cho ứng viên. Điều này

giúp tận dụng tối đa nguồn nhân lực sẵn có, tối ưu hóa khả năng phát triển của nhân viên hiện tại và đồng thời giảm thiểu chi phí tuyển dụng.

+ Thông báo tuyển dụng nội bộ trên hệ thống bảng tin công ty.

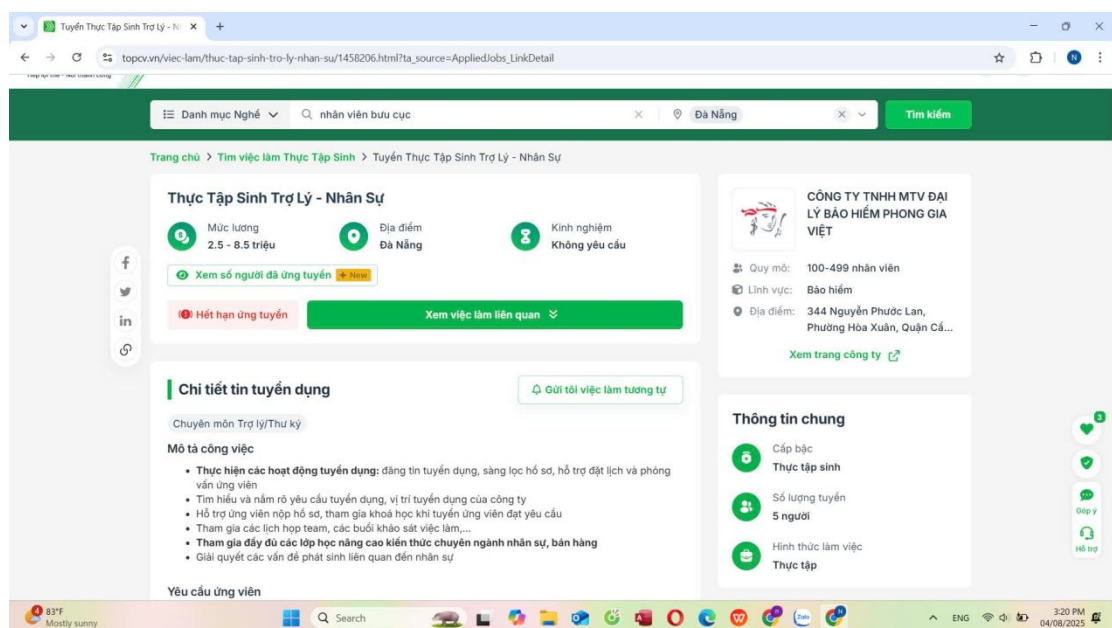
+ Hệ thống quản lý nhân sự.

- Nguồn bên ngoài

+ Công ty sẽ mở rộng tuyển dụng bên ngoài để thu hút nhân tài từ thị trường lao động. Hiện tại, công ty đang tuyển dụng các vị trí như tư vấn viên, phó phòng kinh doanh, trợ lý nhân sự từ nguồn ứng viên bên ngoài

+ Đăng tin lên các trang web việc làm

Hình 2.3. Thông tin tuyển dụng trên TOPCV



+ Đăng quảng cáo trên các phương tiện truyền thông, mạng xã hội như Facebook, Zalo, Tiktok...và bên cạnh đó tuyển dụng qua người thân, bạn bè của các nhân viên làm việc tại công ty sẽ giúp nhà tuyển dụng tiếp cận được với ứng viên một cách trực tiếp và tương tác với ứng viên dễ dàng hơn

Đánh giá nguồn tìm kiếm ứng viên bên ngoài của công ty.

Hình 2.4. Thông tin tuyển dụng trên Facebook

 Ngọc Lan ▸ Thực tập sinh Đà Nẵng & Việc làm tại Đà Nẵng (Internships & Jobs)
3 tháng 3 · 🌐

 PRUDENTIAL ĐÀ NẴNG tuyển dụng

1. Phó phòng kinh doanh
2. Nhân viên kinh doanh part time/full time... [Xem thêm](#)



TUYỂN DỤNG

VỊ TRÍ CẦN TUYỂN

- Phó phòng kinh doanh
- Tư vấn viên
- Nhân viên kinh doanh
- TTS kinh doanh

Công ty đã áp dụng nhiều kênh tuyển dụng bên ngoài để tìm kiếm ứng viên, đặc biệt là qua Facebook và TopCV. Tuy nhiên, do ngành bảo hiểm có tính cạnh tranh cao và thị trường lao động tại Đà Nẵng còn hạn chế về nhân lực chất lượng, việc thu hút ứng viên phù hợp vẫn là một thách thức.

- Thương hiệu mạnh giúp thu hút ứng viên

Lợi thế của công ty nằm ở uy tín và vị thế vững chắc trên thị trường bảo hiểm, giúp tạo được sức hút đối với ứng viên. Trong đó, Facebook là kênh tuyển dụng hiệu quả khi cho phép công ty tiếp cận nhanh chóng với nhiều ứng viên, đặc biệt là những người trẻ.

- So sánh hiệu quả giữa Facebook và TopCV

Dù Facebook có thể mở rộng phạm vi tiếp cận, nhưng vì đây chủ yếu là nền tảng xã hội, nhiều ứng viên tiếp cận thông tin theo hướng tham khảo, không thực sự nghiêm túc khi tìm việc. Ngược lại, TopCV là trang chuyên về tuyển dụng, nơi người tìm việc có xu hướng chủ động và nghiêm túc hơn. Do đó, ứng viên đang làm việc tại công ty phần lớn đến từ nguồn TopCV.

- Cơ hội và thách thức trong chiến lược tuyển dụng

Công ty đã đầu tư đáng kể vào TopCV dù chi phí hàng tháng cao, nhưng đổi lại, chất lượng ứng viên được đảm bảo. Tuy nhiên, công ty vẫn chưa khai thác nhiều kênh tuyển dụng khác trên các website lớn, dẫn đến việc tiếp cận ứng viên chưa thực sự đa dạng. Việc mở rộng thêm các kênh tuyển dụng mới có thể giúp công ty tìm được nhiều ứng viên chất lượng hơn trong tương lai.

=> Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt đã áp dụng một chiến lược tuyển dụng khá linh hoạt và đa dạng, kết hợp giữa nguồn nội bộ và nguồn bên ngoài. Việc ưu tiên tuyển dụng từ nguồn nội bộ cho các vị trí quan trọng như chăm sóc khách hàng, trưởng phòng kinh doanh không chỉ giúp tối ưu hóa nguồn lực sẵn có mà còn mang lại nhiều lợi ích, bao gồm giảm thiểu chi phí tuyển dụng và tăng cường sự gắn bó của nhân viên. Đồng thời, công ty đã tạo ra một môi trường khuyến khích sự thăng tiến nội bộ, giúp phát triển nhân viên hiện tại và nâng cao tinh thần làm việc của họ. Tuy nhiên, chiến lược này cũng có một số hạn chế vì chỉ phù hợp với các vị trí không quá đa dạng. Trong khi đó, việc mở rộng ra nguồn bên ngoài cho các vị trí khác, đặc biệt là các vị trí tư vấn viên hay trợ lý nhân sự, đã được công ty triển khai thông qua các kênh như Facebook và TopCV. Các kênh này giúp công ty tiếp cận với một lượng lớn ứng viên, đặc biệt là những ứng viên trẻ và có động lực. Mặc dù vậy, Facebook chủ yếu là một nền tảng xã hội, khiến nhiều ứng viên không thực sự nghiêm túc trong việc tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp, từ đó giảm hiệu quả của quá trình tuyển dụng. Ngược lại, TopCV, với tính chuyên nghiệp của nó, đã giúp công ty thu hút được ứng viên có chất lượng cao.

Bước 4. Thu nhận hồ sơ và sàng lọc hồ sơ

Sau khi thông báo tuyển dụng được đăng tải, trợ lý nhân sự ở các phòng ban sẽ bắt đầu tiếp nhận hồ sơ gửi về. Nhận hồ sơ ứng tuyển là bước sau khi đăng tuyển dụng trong quá trình tuyển dụng nhận sự, các ứng viên khắp nơi có nhu cầu tìm việc trong lĩnh vực bảo hiểm và cảm thấy phù hợp với yêu cầu công ty đưa ra sẽ nộp hồ sơ vào.

Sau khi nhận hồ sơ, trợ lý nhân sự sẽ chịu trách nhiệm sàng lọc hồ sơ. Hồ sơ sẽ được tổng hợp, phân loại và lưu trữ theo từng tiêu chí cụ thể như độ tuổi, trình độ học vấn, vị trí ứng tuyển và kinh nghiệm làm việc. Điều này giúp việc quản lý dữ liệu ứng viên dễ dàng hơn và hỗ trợ cho các bước tuyển dụng tiếp theo.

Bảng 2.10. Số lượng hồ sơ tuyển dụng từ năm 2022- 2024

CHỈ TIÊU	ĐVT	2022	2023	2024
Hồ sơ nhận được	Bộ	165	201	288
Số hồ sơ đạt yêu cầu	Người	98	130	232

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

Với bảng trên ta có thể thấy số lượng hồ sơ nhận được qua ba năm liên tiếp gia tăng rõ rệt, cho thấy hoạt động tuyển dụng ngày càng được mở rộng và chuyên nghiệp hơn. Đồng thời, điều này cũng phản ánh nhu cầu nhân sự ngày càng lớn và sự thu hút của doanh nghiệp đối với người lao động. Tuy nhiên, giữa các bước vẫn có sự sàng lọc đáng kể, cho thấy quy trình tuyển chọn vẫn được thực hiện kỹ lưỡng để đảm bảo chất lượng ứng viên.

Nếu hồ sơ chưa đầy đủ hoặc thiếu các giấy tờ cần thiết, ứng viên sẽ được yêu cầu bổ sung. Trường hợp hồ sơ không đáp ứng được tiêu chí tuyển dụng của công ty, ứng viên có thể bị loại ngay từ vòng sàng lọc để tránh mất thời gian và nguồn lực trong quá trình tuyển dụng.

Quy trình kiểm tra và xét duyệt hồ sơ

- Kiểm tra tính hợp lệ
- + Hồ sơ phải ghi rõ vị trí ứng tuyển, họ tên đầy đủ của ứng viên.
- + Cung cấp đầy đủ thông tin liên hệ như số điện thoại, email, địa chỉ để công ty có thể liên lạc khi cần.
- Kiểm tra hình thức hồ sơ
- + Hồ sơ xin việc phải đảm bảo các giấy tờ quan trọng bao gồm:
- + Đơn xin việc
- + Sơ yếu lý lịch
- + Bản sao CMND/CCCD
- + Ảnh 3x4
- + CV cá nhân
- + Bản sao bằng cấp, chứng chỉ hoặc giấy tờ chứng minh năng lực chuyên môn.

- + Các giấy tờ trong hồ sơ phải rõ ràng, đầy đủ và đúng theo yêu cầu của công ty.
- Đánh giá nội dung hồ sơ
- + Hồ sơ cần thể hiện rõ trình độ chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm của ứng viên.
- + Thông tin trong CV và các giấy tờ kèm theo phải phù hợp với yêu cầu công việc của vị trí ứng tuyển.
- + Việc nghiên cứu và phân loại hồ sơ giúp công ty nhanh chóng chọn lọc những ứng viên có tiềm năng, đồng thời tiết kiệm thời gian và chi phí tuyển dụng.

Bộ phận nhân sự sẽ lựa chọn những hồ sơ đáp ứng yêu cầu và lập danh sách ứng viên đạt yêu cầu để chuyển sang vòng phỏng vấn. Trợ lý nhân sự sẽ trình danh sách ứng viên được phỏng vấn cho trưởng phòng ban ký duyệt sau đó thông báo và hẹn lịch phỏng vấn ứng viên.

Ứng viên sẽ được nhân sự thông báo về thời gian và địa điểm phỏng vấn.

=> Quy trình thu nhận và sàng lọc hồ sơ được thực hiện rõ ràng, chặt chẽ, có hệ thống dù là nguồn nội bộ hay nguồn bên ngoài như vậy sẽ đảm bảo được tính minh bạch và nâng cao hiệu quả tuyển dụng lựa chọn ứng viên phù hợp với yêu cầu của công ty đề ra. Việc cho phép bổ sung hồ sơ còn thiếu cho thấy sự linh hoạt, tạo điều kiện thuận lợi cho ứng viên. Tuy nhiên, tiêu chí đánh giá còn mang tính chung chung, chưa sát với từng vị trí như tư vấn viên hay phó phòng kinh doanh, điều này có thể ảnh hưởng đến độ chính xác khi lựa chọn ứng viên.

Bước 5: Phỏng vấn ứng viên

Phỏng vấn là bước quan trọng giúp công ty đánh giá chuyên môn, kỹ năng làm việc và mức độ phù hợp của ứng viên với công việc cũng như văn hóa doanh nghiệp. Tùy theo vị trí tuyển dụng, quy trình phỏng vấn sẽ có những cách tiếp cận khác nhau.

Bảng 2.11. Số ứng viên được nhận phỏng vấn từ năm 2022-2024

CHỈ TIÊU	ĐVT	2022	2023	2024
Số ứng viên được nhận phỏng vấn	Người	95	126	210

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

- Hình thức phỏng vấn theo từng vị trí

+ Nhân viên kinh doanh, trợ lý nhân sự: Trưởng phòng bộ phận tuyển dụng sẽ trực tiếp phỏng vấn. Mục tiêu là kiểm tra khả năng làm việc, kỹ năng chuyên môn và sự phù hợp với môi trường công ty.

+ Cán bộ quản lý: Ngoài vòng phỏng vấn sơ bộ, ứng viên cần trải qua vòng phỏng vấn chuyên sâu. Vì đây là vị trí quan trọng, ứng viên cần thể hiện được khả năng lãnh đạo, giao tiếp và xử lý tình huống tốt.

- Hội đồng phỏng vấn

Hội đồng phỏng vấn của công ty bao gồm:

- + Trưởng bộ phận có nhu cầu tuyển dụng.
- + Ban Giám đốc công ty.
- + Trưởng bộ phận hỗ trợ đại lý.
- + Trợ lý nhân sự.

- Phương pháp phỏng vấn

+ Hội đồng phỏng vấn có thể đặt câu hỏi linh hoạt, phù hợp với từng ứng viên và vị trí ứng tuyển.

+ Không khí buổi phỏng vấn được điều chỉnh sao cho ứng viên cảm thấy thoải mái, có thể thể hiện tốt nhất năng lực của mình.

+ Công ty cũng tạo điều kiện để ứng viên đặt câu hỏi nhằm hiểu rõ hơn về công việc và môi trường làm việc.

* Nội dung phỏng vấn

- Câu hỏi chung dành cho tất cả ứng viên:

- + Vì sao bạn muốn làm việc tại công ty?
- + Mục tiêu nghề nghiệp của bạn trong 5 năm tới là gì?
- + Điểm mạnh và điểm yếu của bạn là gì?
- + Bạn mong đợi điều gì từ công việc này?
- + Bạn hiểu gì về ngành này và công việc bạn ứng tuyển?
- + Bạn mong muốn làm việc trong môi trường như thế nào?

- Câu hỏi dành riêng cho vị trí nhân viên kinh doanh, phó phòng kinh doanh:

- + Khi tư vấn bảo hiểm nhân thọ, bạn sẽ tư vấn cho ai trước tiên?
- + Bạn có đồng ý với quan điểm “Không nên bán hàng cho người thân, bạn bè”?
- + Theo bạn, điều gì giúp nhân viên kinh doanh gắn bó lâu dài với nghề?
- + Nếu bạn không đạt KPI trong thời gian dài, bạn sẽ làm gì?

+ Nếu khách hàng yêu cầu bồi thường bảo hiểm nhưng không nằm trong phạm vi hợp đồng, bạn sẽ xử lý như thế nào?

Thông qua buổi phỏng vấn, hội đồng tuyển dụng sẽ có cái nhìn toàn diện hơn về ứng viên, từ năng lực, tính cách đến quan điểm làm việc. Đây là cơ sở quan trọng giúp công ty lựa chọn những ứng viên phù hợp nhất cho từng vị trí.

=> Quá trình tổ chức phỏng vấn tại công ty được thực hiện khá bài bản và chuyên nghiệp. Hội đồng phỏng vấn bao gồm nhiều thành phần như Trưởng bộ phận có nhu cầu tuyển dụng, ban Giám đốc công ty, trưởng bộ phận hỗ trợ đại lý và trợ lý nhân sự. Việc có sự tham gia của nhiều bên liên quan giúp đánh giá ứng viên một cách toàn diện từ nhiều góc nhìn khác nhau, đảm bảo khách quan và phù hợp với yêu cầu thực tế của từng vị trí. Phương pháp phỏng vấn được áp dụng khá linh hoạt. Hội đồng phỏng vấn được phép đặt các câu hỏi phù hợp với từng ứng viên và từng vị trí cụ thể, đồng thời tạo không khí thoải mái để ứng viên có thể thể hiện năng lực tốt nhất. Đây là một điểm tích cực giúp giảm căng thẳng và tăng tính chân thực trong quá trình đánh giá, nội dung phỏng vấn được thiết kế tương đối đầy đủ. Tuy nhiên, bên cạnh đó có một số câu hỏi được sử dụng trong phỏng vấn còn mang tính chung chung, chưa thực sự khai thác sâu vào năng lực, kỹ năng hoặc đặc điểm tính cách của ứng viên. Ví dụ, các câu hỏi như “Bạn mong đợi điều gì từ công việc này?” hay “Bạn mong muốn làm việc trong môi trường như thế nào?” có thể chưa đủ để phân loại và so sánh ứng viên một cách rõ ràng.

Bước 6: Đánh giá và tuyển dụng ứng viên

Sau khi hoàn tất quá trình phỏng vấn, công ty sẽ tiến hành đánh giá từng ứng viên dựa trên nhiều tiêu chí khác nhau để đảm bảo lựa chọn được người phù hợp nhất cho vị trí tuyển dụng.

*** Tiêu chí đánh giá ứng viên**

Việc đánh giá ứng viên dựa trên các yếu tố sau:

- Kỹ năng chuyên môn và kinh nghiệm: Ứng viên có kinh nghiệm sẽ được đánh giá cao, tuy nhiên, công ty cũng chấp nhận ứng viên chưa có kinh nghiệm và sẽ đào tạo thêm.

- Có hiểu biết về sản phẩm bảo hiểm: Khả năng nắm bắt và tư vấn các gói bảo hiểm phù hợp với nhu cầu khách hàng.

- Kỹ năng mềm và thái độ làm việc

- + Kỹ năng giao tiếp và thuyết phục: Quan trọng trong việc tư vấn và xây dựng mối quan hệ với khách hàng.
- + Tinh thần học hỏi và cầu tiến: Sẵn sàng tiếp thu kiến thức mới và phát triển bản thân.
- + Tính kỷ luật và trung thực: Tuân thủ quy định công ty và trung thực trong công việc.
- Phù hợp với văn hóa doanh nghiệp
- + Thái độ tích cực và hợp tác: Khả năng làm việc nhóm và hỗ trợ đồng nghiệp.
- + Cam kết gắn bó lâu dài: Mong muốn phát triển sự nghiệp cùng công ty.
- Hình thức và nội dung CV
- + Bố cục rõ ràng, trình bày chuyên nghiệp: CV cần thể hiện rõ ràng thông tin cá nhân, kinh nghiệm và kỹ năng.
- + Nội dung trung thực và phù hợp với vị trí ứng tuyển: Thông tin trong CV phải chính xác và liên quan đến công việc.
- Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc: Ứng viên có thể đảm nhận tốt công việc hay cần thời gian đào tạo thêm.
- Quy trình đánh giá và tuyển dụng

Hình 2.5. Phiếu đánh giá ứng viên



PHIẾU ĐÁNH GIÁ ỨNG VIÊN PRUDENTIAL
(ÁP DỤNG TỪ 15/11/2024)

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

- Họ và tên:

- Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ

- MSĐL/CMND/CCCD/Căn Cước:

- Điện thoại:

- Email:

- Trình độ học vấn: Vị trí bổ nhiệm:

- Tham niên trong ngành BHNT: Ngành khác (ghi rõ):

- Các công ty BHNT đã từng làm:

II. TIÊU CHUẨN TUYỂN DỤNG

STT	Tiêu chuẩn tuyển dụng	Đạt/Không đạt	BDM/BDD xác nhận phê duyệt ngoại lệ
1	Tuổi 21-60		BDM cam kết hỗ trợ hoạt động và BDD ghi rõ lý do (ví dụ có nguồn khách hàng tiềm năng, có kinh nghiệm ...) nếu có xác nhận ngoại lệ về độ tuổi hoặc có thể xác nhận qua email Ngày/...../..... (Ký và ghi rõ họ tên)
2	Đã tốt nghiệp Trung học phổ thông		BDM ghi rõ lý do (ví dụ có nguồn khách hàng tiềm năng, có kinh nghiệm ...) nếu có xác nhận ngoại lệ về văn bằng tốt nghiệp Phổ thông Trung học Ngày/...../..... (Ký và ghi rõ họ tên)
3	Hiện không làm việc cho bất cứ Công ty Bảo Hiểm Nhân Thọ hay Phi Nhân Thọ nào khác		

III. Ý KIẾN

	ĐẠT	KHÔNG ĐẠT	CAM KẾT	KÝ TÊN
CẤP QUẢN LÝ Mã nhóm:			Tôi đã xác nhận nhân thân và cam kết bảo lãnh trách nhiệm tài chính đối với các hoạt động đại lý tại Công ty Prudential của người đăng ký làm đại lý.	Ngày/...../..... (Ký và ghi rõ họ tên)
BDM				Ngày/...../..... (Ký và ghi rõ họ tên)

- + Hội đồng tuyển dụng sẽ họp để thảo luận và đưa ra quyết định cuối cùng trên phiếu đánh giá ứng viên.
- + Các ứng viên được đánh giá dựa trên các tiêu chí đã đề ra trước đó.

- Quy trình thông báo kết quả và ký hợp đồng

Bảng 2.12. Số ứng viên được tuyển chọn từ năm 2022- 2024

CHỈ TIÊU	ĐVT	2022	2023	2024
Số ứng viên được tuyển chọn	Người	93	123	187

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

- Đối với ứng viên trúng tuyển

+ Công ty sẽ gửi thông báo trúng tuyển qua email hoặc gọi điện trực tiếp.

+ Ứng viên sẽ được hướng dẫn các bước tiếp theo như hoàn thiện hồ sơ, thời gian nhận việc, chế độ đãi ngộ và ký hợp đồng lao động.

- Đối với ứng viên chưa đạt yêu cầu

+ Công ty có thể gửi email thông báo kết quả.

+ Trong một số trường hợp, nếu ứng viên có tiềm năng nhưng chưa phù hợp ngay lập tức, công ty có thể lưu hồ sơ để xem xét cho những đợt tuyển dụng sau.

=> Bước đánh giá và tuyển chọn ứng viên tại công ty đã được triển khai tương đối hợp lý. Việc xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá đa dạng, bao gồm kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, thái độ làm việc và mức độ phù hợp với văn hóa doanh nghiệp, đã góp phần giúp hội đồng tuyển dụng có cái nhìn toàn diện hơn về ứng viên. Bên cạnh đó, công ty cũng thể hiện sự linh hoạt khi không đặt nặng kinh nghiệm, sẵn sàng tuyển dụng những ứng viên chưa có kinh nghiệm nhưng có tiềm năng phát triển và tinh thần cầu tiến. Việc tổ chức họp hội đồng để thống nhất đánh giá, sử dụng phiếu đánh giá và lưu trữ hồ sơ những ứng viên chưa phù hợp để xem xét trong tương lai là những điểm tích cực cho thấy tính chuyên nghiệp trong công tác tuyển dụng. Số lượng ứng viên trúng tuyển tăng đều qua các năm cho thấy hiệu quả của bước đánh giá đang được nâng cao. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực, vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục, công ty cũng chưa triển khai cơ chế đánh giá lại hiệu quả làm việc của ứng viên sau khi được tuyển chọn, điều này gây khó khăn trong việc điều chỉnh, cải tiến quy trình tuyển dụng về lâu dài.

Bước 7. Hướng dẫn hội nhập và thử việc

Đây được coi là giai đoạn thử việc của công ty, diễn ra trong 02 tháng .

Bảng 2.13. Bảng tổng hợp chương trình đào tạo cho tư vấn viên mới

Stt	Khóa huấn luyện	Đối tượng
1	Khởi nghiệp thành công cùng Prudential	Ứng viên tiềm năng trở thành Tư vấn viên Prudential
2	Xây dựng Kỹ năng tư vấn 1 & 2	Tư vấn viên mới
3	Sản phẩm Bảo hiểm Liên kết đơn vị PRU - Đầu Tư Linh Hoạt	Tư vấn viên mới
4	Tối đa hóa thu nhập dành cho Tư vấn viên	Tư vấn viên mới
5	Kỹ năng Phát triển mối quan hệ với khách hàng	Tư vấn viên mới
6	Ứng dụng PRUForce Trợ lý toàn năng của Tư vấn viên	Tư vấn viên mới
7	Hướng dẫn thiết kế Bảng minh họa quyền lợi (PRUQuote) và nộp HSYCBH trực tuyến	Tư vấn viên mới

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

- Trước khi ứng viên mới đến

+ Chỉ định một người hướng dẫn hoặc quản lý trực tiếp đã có kinh nghiệm, người này sẽ giúp ứng viên hòa nhập với môi trường công ty, hướng dẫn các quy trình làm việc và hỗ trợ các vấn đề phát sinh.

+ Lên lịch trình đào tạo cho nhân viên mới

Chuẩn bị sẵn bản mô tả công việc chi tiết để ứng viên nắm rõ trách nhiệm, công việc cụ thể và các chỉ tiêu đánh giá.

+ Sắp xếp chỗ ngồi làm việc cho ứng viên mới.

- Hướng dẫn ứng viên nhận việc

+ Để đào tạo các nhân viên mới này tốt, công ty luôn tạo điều kiện cho ứng viên làm việc hòa nhập với không khí làm việc chung trong công ty.

+ Tất cả các ứng viên ở tất cả các vị trí sẽ được công ty sắp xếp lịch tham gia khóa học “Huấn luyện PRU khởi nghiệp” do công ty và Bộ tài chính quy định. Sau khi tham gia khóa học các ứng viên phải thi kỳ thi do Bộ tài chính tổ chức, nếu vượt qua kỳ thi này các ứng viên sẽ được cấp mã số đại lý và chính thức trở thành một Tư vấn viên lĩnh vực bảo hiểm.

Ngoài ra, công ty còn tổ chức các lớp học về sản phẩm, kỹ năng bán hàng cho tất cả nhân viên kể cả nhân viên đã làm lâu năm.



Hình 2.6. Lớp học về các kỹ năng cho tất cả nhân viên

- Giao nhiệm vụ và đào tạo thực tế nhân viên sẽ được:
 - + Nhận mô tả công việc cụ thể: Bao gồm các nhiệm vụ chính, chỉ tiêu công việc và tiêu chí đánh giá.
 - + Đào tạo thực tế: Được hướng dẫn cách thực hiện công việc, sử dụng công cụ, phần mềm cần thiết.
 - + Phân công người hỗ trợ (mentor): Một nhân viên có kinh nghiệm sẽ giúp đỡ nhân viên mới trong quá trình thử việc.
- Theo dõi và đánh giá trong thời gian thử việc
 - Trong thời gian thử việc, nhân viên sẽ được đánh giá dựa trên
 - + Hiệu suất làm việc: Khả năng hoàn thành công việc đúng tiến độ, đạt yêu cầu về chất lượng hay không?
 - + Tính chủ động và sáng tạo: Khả năng giải quyết vấn đề, đưa ra ý tưởng mới có được khả thi hay không?
 - + Kỹ năng làm việc nhóm: Mức độ hợp tác với đồng nghiệp, giao tiếp và phối hợp công việc có hài lòng không?
 - + Thái độ làm việc: Có sự chuyên cần, trách nhiệm, tuân thủ nội quy công ty không?
- Báo cáo kết quả thử việc

+ Sau khi kết thúc thời gian thử việc, nhân viên sẽ phải nộp báo cáo thử việc (nếu có yêu cầu), trong đó nêu rõ những công việc đã thực hiện, những khó khăn gặp phải và bài học rút ra.

+ Người quản lý trực tiếp sẽ đánh giá hiệu quả thử việc và đưa ra quyết định về việc tiếp nhận chính thức hoặc kéo dài thời gian thử việc nếu cần thiết.

- Kết quả thử việc và quyết định tuyển dụng chính thức

Để vượt qua giai đoạn thử việc và trở thành nhân viên chính thức, nhân viên mới cần lưu ý:

+ Chủ động học hỏi: Hỏi đồng nghiệp, tìm hiểu tài liệu và tự nâng cao kỹ năng.

+ Luôn đúng giờ và tuân thủ kỷ luật: Thể hiện sự chuyên nghiệp ngay từ đầu.

+ Giao tiếp hiệu quả: Tích cực trao đổi với đồng nghiệp, cấp trên để hiểu rõ công việc.

+ Thể hiện thái độ tích cực: Nhiệt tình, cầu tiến và sẵn sàng nhận nhiệm vụ mới.

+ Hoàn thành công việc đúng thời hạn: Đảm bảo chất lượng công việc và đáp ứng kỳ vọng của cấp trên.

=> Công tác hướng dẫn hội nhập và thử việc tại công ty đã được tổ chức tương đối hệ thống và có định hướng rõ ràng. Việc bố trí người hướng dẫn (mentor) ngay từ đầu cho thấy sự quan tâm của công ty trong việc hỗ trợ nhân viên mới hòa nhập nhanh với môi trường làm việc. Bên cạnh đó, việc cung cấp bản mô tả công việc chi tiết, sắp xếp chỗ ngồi làm việc và xây dựng lịch trình đào tạo cụ thể là những bước chuẩn bị chu đáo, giúp ứng viên nắm bắt tốt vai trò và trách nhiệm của mình ngay từ những ngày đầu thử việc. Đặc biệt, việc yêu cầu nhân viên mới tham gia khóa đào tạo “PRU khởi nghiệp” theo quy định của công ty và Bộ Tài chính, cũng như tổ chức các lớp học về sản phẩm, kỹ năng bán hàng cho toàn bộ nhân viên, bao gồm cả những người đã làm lâu năm, cho thấy doanh nghiệp có chiến lược phát triển nhân lực bài bản và chú trọng đến việc nâng cao năng lực toàn diện cho đội ngũ. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tích cực thì vẫn còn tồn tại hạn chế như là việc đánh giá trong quá trình thử việc chủ yếu dựa vào quan sát của quản lý trực tiếp, thang điểm đánh giá chưa rõ ràng, dẫn đến tính chủ quan còn cao.

Bước 8. Ký hợp đồng chính thức

Bảng 2.14. Số ứng viên được ký hợp đồng chính thức từ năm 2022- 2024

CHỈ TIÊU	2022	2023	2024
Số ứng viên được ký hợp đồng chính thức	89	119	165
Trưởng phòng kinh doanh	1	2	2
Phó phòng kinh doanh	4	4	5
Chăm sóc khách hàng	5	6	4
Tư vấn viên	79	107	154

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Phong Gia Việt)

Qua bảng 2.14 ta có thể thấy, không phải nhận được quyết định tuyển chọn thì ứng viên đã trở thành nguồn nhân lực của công ty mà họ phải trải qua thời gian thử việc trong vòng 2 tháng để chứng tỏ được năng lực chuyên môn cũng như các kỹ năng kinh nghiệm mà mình có. Trong thời gian thử việc này, họ hoàn thành công việc được giao tốt thì sẽ được nhận làm nhân viên chính thức.

Sau khi ứng viên hết thời hạn thử việc 2 tháng: Trưởng bộ phận nhận xét kết quả thử việc, đưa ra kiến nghị và chuyển kết quả lên BO, sau đó trình lên Ban giám đốc.

Các chỉ tiêu chủ yếu để đánh giá kết quả thử việc, bao gồm:

+ Mức độ hoàn thành công việc

Xem xét mức độ hoàn thành các nhiệm vụ và công việc được giao so với mục tiêu và yêu cầu đã đặt ra.

Kiểm tra khối lượng công việc mà nhân viên đã hoàn thành trong thời gian thử việc, mức độ đúng hạn, sự chính xác và hiệu quả các nhiệm vụ đó. Điều này đánh giá được khả năng quản lý thời gian và hiệu suất làm việc của nhân viên.

+ Chất lượng công việc

Đánh giá sự chính xác, cẩn thận và hiệu quả công việc đã thực hiện.

Dựa trên chất lượng đầu ra của các nhiệm vụ mà nhân viên công ty đã thực hiện được: hoàn thành chỉ tiêu KPI, lượng khách hàng, lượng ứng viên đạt được...

- + Kiến thức

Mức độ hiểu biết, nắm vững các kiến thức chuyên môn và các kỹ năng kỹ thuật cần thiết cho công việc.

Khả năng áp dụng kiến thức đã được đào tạo vào thực tế.

- + Kỹ năng giao tiếp

Khả năng truyền đạt, lắng nghe, hợp tác với đồng nghiệp, khách hàng và quản lý.

- + Tính chủ động, sáng tạo trong công việc

Khả năng tự giác trong công việc, từ đề xuất giải pháp và ý tưởng mới hoặc giải quyết vấn đề linh hoạt, sẵn sàng học hỏi, sẵn sàng đảm nhiệm thêm nhiệm vụ Giám đốc công ty đưa ra ý kiến chỉ đạo ký hợp đồng đối với ứng viên.

=> Công ty có quy trình đào tạo dài, bao gồm nhiều buổi học trong vòng 02 tháng. Mặc dù, quy trình đào tạo bài bản nhưng không cần thiết, chiếm nhiều thời gian ảnh hưởng đến thời gian hoàn thành KPI của ứng viên. Điều này làm cho ứng viên cảm thấy áp lực và mất thời gian trước khi chính thức làm việc. Ngoài ra, công ty tổ chức các khóa đào tạo theo lịch trình cố định, vì vậy những ứng viên gia nhập sau có thể gặp khó khăn trong việc tham gia. Do các khóa được lên kế hoạch từ trước diễn ra theo đợt, những ứng viên đến sau khi đợt đào tạo bắt đầu có thể phải chờ đến lần tổ chức tiếp theo để tham gia.

2.5. Đánh giá chung về công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

2.5.1. Ưu điểm

- Quy trình tuyển dụng rõ ràng và chuyên nghiệp

+ Công ty đã xây dựng một quy trình tuyển dụng rõ ràng, minh bạch, giúp việc tuyển dụng diễn ra một cách có hệ thống và hiệu quả. Các bước trong quy trình tuyển dụng bao gồm từ việc đăng tuyển, nhận hồ sơ, phỏng vấn, đánh giá ứng viên đến việc quyết định tuyển dụng đều được thực hiện theo các bước chuẩn mực. Điều này giúp công ty đảm bảo tính khách quan và công bằng trong quá trình tuyển dụng, giảm thiểu sai sót, đồng thời cũng tạo dựng niềm tin với ứng viên.

+ Quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp cũng giúp công ty dễ dàng lựa chọn được những ứng viên phù hợp nhất với các yêu cầu công việc và văn hóa công ty.

- Sử dụng nhiều kênh tuyển dụng để tiếp cận ứng viên

+ Công ty sử dụng một loạt các kênh tuyển dụng khác nhau như các website tuyển dụng trực tuyến, các trang mạng xã hội như Facebook, Zalo và các mối quan hệ giới thiệu từ nhân viên hiện tại. Việc sử dụng nhiều kênh tuyển dụng giúp công ty tiếp cận được một lượng lớn ứng viên tiềm năng, từ đó tăng khả năng tìm kiếm nhân sự chất lượng cao.

+ Điều này cũng giúp công ty có thể tuyển dụng một lượng nhân sự lớn trong một thời gian ngắn, đặc biệt là trong những giai đoạn công ty mở rộng hoặc có nhu cầu bổ sung nhanh chóng nhân sự cho các bộ phận quan trọng.

- Chương trình đào tạo chuyên nghiệp

+ Công ty chú trọng đến việc đào tạo bài bản cho đội ngũ tư vấn viên thông qua việc tổ chức khóa học “Huấn luyện PRU khởi nghiệp”. Khóa học này được thiết kế nhằm cung cấp nền tảng kiến thức chuyên sâu về luật bảo hiểm, các sản phẩm và dịch vụ của công ty, cũng như kỹ năng tư vấn phù hợp với đặc thù ngành. Việc nắm vững thông tin sản phẩm giúp các tư vấn viên nâng cao tính chuyên nghiệp, tăng sự tự tin và cải thiện hiệu quả trong quá trình tư vấn khách hàng.

+ Bên cạnh nội dung chuyên môn, chương trình đào tạo còn tập trung phát triển các kỹ năng mềm như giao tiếp, đàm phán và xử lý tình huống, giúp nhân viên thích ứng tốt với các tình huống thực tế trong công việc. Thông qua quá trình đào tạo, tư duy chiến lược, kỹ năng lập kế hoạch và quản lý khách hàng cũng được cải thiện đáng kể.

+ Ngoài ra, công ty còn tạo điều kiện để các tư vấn viên tham gia các khóa đào tạo nâng cao về năng lực lãnh đạo, quản lý dự án và phát triển bản thân. Điều này không chỉ giúp nhân viên hoàn thiện kỹ năng cá nhân mà còn chuẩn bị nền tảng vững chắc cho lộ trình thăng tiến và phát triển sự nghiệp lâu dài trong tổ chức.

2.5.2. Hạn chế

- Khó khăn trong việc tìm kiếm ứng viên có kinh nghiệm

Một trong những thách thức lớn mà công ty gặp phải là việc tuyển dụng ứng viên có kinh nghiệm trong ngành bảo hiểm. Do ngành bảo hiểm yêu cầu sự am hiểu chuyên sâu về sản phẩm và thị trường, công ty gặp khó khăn khi không thể tìm được đủ ứng viên có kinh nghiệm và kỹ năng chuyên môn phù hợp. Điều này khiến công ty phải mất nhiều thời gian và chi phí để đào tạo và phát triển nhân viên mới.

Việc thiếu hụt ứng viên có kinh nghiệm cũng có thể ảnh hưởng đến tốc độ triển khai các chiến lược kinh doanh và mở rộng của công ty, đặc biệt là trong các giai đoạn cần nhanh chóng mở rộng đội ngũ nhân sự.

- Đào tạo nhiều nhưng hiệu quả công việc lại thấp

Việc tuyển dụng nhân viên mới đòi hỏi công ty phải đầu tư nhiều thời gian, công sức và chi phí. Tuy nhiên, nhiều nhân viên mới không đạt được kết quả như mong muốn không đáp ứng được kỳ vọng, toàn bộ quá trình tuyển dụng sẽ trở thành một sự lãng phí lớn đối với công ty. Bên cạnh đó, hoạt động đào tạo tại công ty hiện nay chủ yếu tập trung vào lý thuyết, chưa tạo điều kiện cho nhân viên mới tiếp cận và trải nghiệm công việc thực tế. Trong khi đó, các hoạt động như tư vấn và ký kết hợp đồng với khách hàng lại là cơ hội quan trọng để nhân viên rèn luyện kỹ năng giao tiếp, thuyết phục và đàm phán. Tuy nhiên, do chưa được tiếp xúc với khách hàng thực tế, nhân viên mới gặp khó khăn trong việc phát triển các kỹ năng này, dẫn đến hiệu quả công việc không cao.

- Đánh giá ứng viên dựa trên cảm xúc

Một trong những hạn chế thường gặp trong quá trình phỏng vấn tuyển dụng là việc nhà tuyển dụng để cảm xúc cá nhân chi phối quyết định đánh giá ứng viên. Khi bị ảnh hưởng bởi ấn tượng ban đầu hoặc thiện cảm cá nhân, nhà tuyển dụng có thể đưa ra những nhận định thiếu chính xác – đánh giá cao một ứng viên chưa thực sự phù hợp hoặc loại bỏ những ứng viên tiềm năng chỉ vì một số biểu hiện không vừa ý trong lúc phỏng vấn. Điều này không chỉ làm giảm tính khách quan trong tuyển dụng mà còn có nguy cơ dẫn đến việc lựa chọn sai người, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả làm việc của đội nhóm cũng như hiệu suất chung của công ty.

- Tỷ lệ nghỉ việc cao ở một số bộ phận

Một số bộ phận, đặc biệt là bộ phận tư vấn viên có tỷ lệ nghỉ việc cao. Điều này làm cho công tác tuyển dụng trở thành một quá trình lặp đi lặp lại, gây tốn kém chi phí và thời gian đào tạo nhân viên mới. Tỷ lệ nghỉ việc cao có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân như áp đặt chỉ tiêu KPI đè ra, tỷ lệ nhân viên mới nghỉ việc hoặc không đạt yêu cầu trong giai đoạn thử việc khá cao, áp lực công việc, môi trường làm việc căng thẳng. Điều này ảnh hưởng đến hiệu quả tuyển dụng và quá trình đào tạo của công ty.

- Chưa thực hiện đánh giá công tác tuyển dụng sau mỗi đợt

Những vấn đề phát sinh thường được bỏ qua mà không ghi chép lại. Kết quả là Công ty vẫn chưa chủ động có sự chuẩn bị trước hay những kế hoạch cho những vấn đề phát sinh đã xuất hiện ở những đợt tuyển dụng trước đó. Bên cạnh có, Công ty không thực hiện đánh giá sau mỗi đợt tuyển dụng có thể sẽ không biết đâu là những ưu điểm và nhược điểm của công tác tuyển dụng tại Công ty và có thể tiếp tục mắc sai sót trước đó.

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐẠI LÝ BẢO HIỂM PHONG GIA VIỆT

3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt từ năm 2025 - 2030

Trong giai đoạn từ năm 2025- 2030, ngành bảo hiểm đang có xu hướng ngày càng tăng tại khu vực ở miền Trung, đặc biệt là thành phố Đà Nẵng- Đây là trung tâm kinh tế, du lịch và giáo dục. Vì vậy, Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt xác định chiến lược với các định hướng như:

- Phát triển đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn cao, đặc biệt trong lĩnh vực tư vấn bảo hiểm
- Nâng cao hình ảnh của công ty trên thị trường
- Xây dựng lòng tin với khách hàng thông qua các chính sách phục vụ chuyên nghiệp, minh bạch và tận tâm
- Tăng cường và tập trung vào việc đào tạo đội ngũ nhân viên
- Nâng cao ứng dụng trong việc quản lý, tuyển dụng và chăm sóc khách hàng

Để công ty có thể đạt được các định hướng thì công ty cần phải có đội ngũ nhân viên chất lượng, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của thị trường hiện nay và nắm bắt được nhu cầu của khách hàng trong thời gian tới.

3.1.2 Mục tiêu nguồn nhân lực của Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt trong thời gian tới

Để đáp ứng định hướng phát triển trong 3 đến 5 năm tới, Công ty TNHH MTV Đại lý Bảo hiểm Phong Gia Việt xác định rõ các mục tiêu cần đạt được trong công tác tuyển dụng nguồn nhân lực, chia thành hai giai đoạn: ngắn hạn và dài hạn.

a. Mục tiêu ngắn hạn

- Tập trung nâng cao cải tiến quy trình tư vấn, chất lượng dịch vụ khách hàng nhằm tạo dựng được niềm tin và sự hài lòng của khách hàng.
- Tăng số lượng hợp đồng bảo hiểm mới
- Tổ chức các khóa đào tạo và phát triển đội ngũ chuyên sâu về kỹ năng phỏng vấn, đánh giá ứng viên và xử lý tình huống nhằm nâng cao chất lượng nhân lực đầu vào.
- Thực hiện và sắp xếp lại các vị trí công việc, chức năng- nhiệm vụ được phân định rõ ràng nhằm tối ưu hóa hiệu suất làm việc.

- Hợp tác với các trường đại học, cao đẳng có chuyên ngành liên quan đến bảo hiểm, tài chính để chủ động tiếp cận và thu hút nguồn ứng viên tiềm năng.

b. Mục tiêu dài hạn

- Tập trung phát triển và xây dựng, duy trì đội ngũ nhân sự mạnh mẽ, có đủ khả năng thích ứng và xử lý tình huống.

- Nâng cao năng lực quản trị nhân sự, xây dựng chế độ đãi ngộ gắn liền với hiệu suất công việc được hoàn thành, tạo động lực cho nhân viên phát triển và gắn bó lâu dài.

- Cập nhật và triển khai các sản phẩm bảo hiểm để phù hợp với nhu cầu khách hàng hiện nay.

- Thúc đẩy đổi mới văn hóa và sáng tạo, tạo điều kiện để nhân viên có những ý tưởng mới trong công tác hoạt động cũng như quy trình cải tiến nội bộ trong công ty.

- Thiết lập cơ chế đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên mới theo chu kỳ 3–6 tháng sau tuyển dụng để làm cơ sở điều chỉnh quy trình tuyển dụng và đào tạo.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt

Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt cần triển khai một số giải pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, đồng thời đáp ứng được các yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực hiện nay.

3.2.1. Giải pháp tìm kiếm ứng viên có kinh nghiệm

Để khắc phục tình trạng thiếu hụt ứng viên có kinh nghiệm, Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt cần triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm mở rộng tìm kiếm nguồn nhân lực chất lượng

Trước hết, công ty nên đẩy mạnh hoạt động tiếp cận xây dựng mối quan hệ đối tác với các trường đại học có chuyên ngành tài chính hoặc các hội nhóm nghề nghiệp trong lĩnh vực bảo hiểm. Bên cạnh đó, công ty cần mở rộng thêm các kênh tuyển dụng chuyên biệt, chẳng hạn như LinkedIn, VietnamWorks thay vì chỉ phụ thuộc vào các nền tảng truyền thống như Facebook và TopCV. Công ty cũng cần có cơ chế đãi ngộ cạnh tranh và minh bạch để thu hút nguồn nhân lực có kinh nghiệm như là: Mức lương và phúc lợi phù hợp với chuyên môn và kinh nghiệm, cơ hội thăng tiến rõ ràng và lộ trình phát triển. Đồng thời, công ty nên triển khai chương trình thưởng giới thiệu nhân

viên nội bộ, khuyến khích nhân viên giới thiệu người quen có kinh nghiệm trong ngành nhằm mở rộng nguồn ứng viên đáng tin cậy.

3.2.2. Hoàn thiện công tác hội nhập nhân viên mới

Hiện nay Công ty TNHH MTV Đại lý Bảo hiểm Phong Gia Việt đã có đầu tư vào công tác đào tạo sau tuyển dụng, tuy nhiên hiệu quả đạt được vẫn còn chưa cao. Nguyên nhân chủ yếu là do nội dung đào tạo chưa sát với thực tế công việc, phương pháp truyền đạt thiếu tính tương tác và chưa có cơ chế đánh giá kết quả đào tạo rõ ràng. Bên cạnh các chương trình đào tạo do công ty tổ chức, cần chú trọng xây dựng văn hóa học hỏi thông qua việc ghép cặp giữa nhân viên mới và nhân viên cũ có kinh nghiệm. Như vậy vừa giúp người mới học hỏi nhanh hơn, vừa phát huy vai trò hỗ trợ, dẫn dắt của người đi trước.

Để nâng cao hiệu quả đào tạo theo nhóm, công ty nên xây dựng cơ chế hỗ trợ KPI giữa các cặp nhân viên, trong đó cả người hướng dẫn và người được hướng dẫn đều cùng chịu trách nhiệm về hiệu quả làm việc, từ đó nâng cao tinh thần đồng đội và trách nhiệm lẫn nhau.

Trong giai đoạn thử việc, nhân viên cũ cần đóng vai trò là người hướng dẫn chia sẻ kỹ năng chốt hợp đồng, xử lý tình huống và các kinh nghiệm nghề nghiệp thực tế. Khuyến khích nhân viên mới tham gia cùng nhân viên cũ trong các buổi tư vấn, gặp gỡ và ký kết hợp đồng với khách hàng, để giúp họ có thể học hỏi trực tiếp qua trải nghiệm thực tế thay vì chỉ tiếp thu kiến thức lý thuyết. Định kỳ tổ chức đánh giá hiệu quả của các chương trình đào tạo thông qua phản hồi từ nhân viên mới, tỷ lệ hoàn thành chỉ tiêu trong thời gian thử việc, mức độ gắn kết với đội nhóm, từ đó điều chỉnh phương pháp đào tạo cho phù hợp hơn.

3.2.3. Đào tạo chuyên sâu cho bộ phận tuyển dụng

Trong quy trình tuyển dụng, chất lượng và tính chuyên nghiệp của bộ phận tuyển dụng giữ vai trò đặc biệt quan trọng, bởi đây là lực lượng trực tiếp tiếp cận và đánh giá ứng viên. Tại Công ty TNHH MTV Đại lý Bảo hiểm Phong Gia Việt, đội ngũ cán bộ tuyển dụng hiện vẫn còn hạn chế về kiến thức chuyên môn và kỹ năng đánh giá ứng viên, bên cạnh đó nhà tuyển dụng dễ cảm xúc cá nhân chi phối quyết định ứng viên dẫn đến việc lựa chọn chưa thực sự hiệu quả và đồng bộ với nhu cầu thực tế của các phòng ban.

Do đó, để đảm bảo sự công bằng và chính xác trong khâu phỏng vấn, đòi hỏi nhà tuyển dụng phải có trình độ chuyên môn vững vàng, khả năng quan sát, phân tích hành vi một cách khách quan và kiểm soát tốt cảm xúc cá nhân. Việc nâng cao năng lực phán đoán và sự công tâm của người phỏng vấn chính là yếu tố then chốt nhằm đảm bảo chất lượng tuyển dụng và lựa chọn được những ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu công việc.

Công ty nên đầu tư một khóa đào tạo bài bản về tuyển dụng bởi những chuyên gia giàu kinh nghiệm, ngoài những buổi traininng như vậy, có thể kết hợp mở thêm những buổi chia sẻ về tuyển dụng để nhân viên có thể học hỏi và trau dồi thêm kỹ năng tuyển dụng cần triển khai các chương trình đào tạo, bổ sung các kiến thức chuyên môn liên quan đến lĩnh vực bảo hiểm và các kỹ năng tuyển dụng giúp bộ phận tuyển dụng hiểu rõ yêu cầu công việc tại từng vị trí tuyển dụng, từ đó đưa ra các câu hỏi đánh giá đúng trọng tâm và chính xác hơn trong quá trình phỏng vấn. Tổ chức các buổi chia sẻ kinh nghiệm từ các anh chị trong công ty, qua đó nâng cao khả năng nhận diện ứng viên tiềm năng và xử lý linh hoạt các tình huống phát sinh trong tuyển dụng. Xây dựng quy trình phỏng vấn chuẩn hóa, có sự tham gia của các cán bộ đã được đào tạo bài bản, nhằm đảm bảo sự nhất quán, khách quan trong quá trình tuyển chọn.

Một đội ngũ tuyển dụng được đào tạo chuyên sâu sẽ không chỉ giúp công ty lựa chọn được ứng viên phù hợp, mà còn tạo ấn tượng tích cực với ứng viên về sự chuyên nghiệp trong quy trình tuyển dụng. Điều này góp phần nâng cao uy tín của công ty trên thị trường lao động, đồng thời giúp công ty thu hút được nhiều nhân sự chất lượng hơn trong tương lai.

3.2.4. Cải thiện chính sách giữ chân nhân tài để giảm tỷ lệ nghỉ việc

Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến tỷ lệ nghỉ việc cao tại một số bộ phận, đặc biệt là nhân viên tư vấn, đến từ chính sách đãi ngộ chưa hợp lý hoặc môi trường làm việc thiếu ổn định. Để cải thiện tình trạng này, công ty nên:

- Điều chỉnh chỉ tiêu KPI hợp lý để đảm bảo tính thực tế và phù hợp với năng lực của nhân viên, đặc biệt là nhân viên mới.
- Rà soát lại cơ chế lương – thưởng để đảm bảo tính cạnh tranh với mặt bằng chung của ngành. Không nên quá phụ thuộc vào thu nhập từ hoa hồng mà cần có mức lương cứng ổn định để giảm áp lực tài chính cho nhân viên.

- Thiết lập cơ chế đánh giá – khen thưởng công bằng, minh bạch, tạo động lực để nhân viên phấn đấu lâu dài.
- Xây dựng lộ trình thăng tiến rõ ràng, giúp nhân viên thấy được cơ hội phát triển nghề nghiệp tại công ty.
- Cải thiện môi trường làm việc thông qua các hoạt động kết nối nội bộ như team building, sinh nhật nhân viên, ghi nhận đóng góp hoặc có thể tổ chức các buổi vinh danh hàng tháng, từ đó tạo sự gắn bó và tinh thần đồng đội trong doanh nghiệp.
- Thực hiện khảo sát định kỳ về mức độ hài lòng của nhân viên để kịp thời điều chỉnh các chính sách và giữ chân người lao động.

3.2.5. Hoàn thiện hệ thống đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng

Một quy trình tuyển dụng được xem là hiệu quả không chỉ dừng lại ở việc thu hút được ứng viên tiềm năng mà còn phải đảm bảo chất lượng đầu vào, phù hợp với mục tiêu phát triển lâu dài của công ty. Để đạt được điều đó, hoạt động tuyển dụng cần được theo dõi, giám sát và đánh giá thường xuyên để kịp thời điều chỉnh, cải tiến các bước chưa phù hợp. Tuy nhiên, hiện nay tại Công ty TNHH MTV Đại lý Bảo hiểm Phong Gia Việt, công tác này còn chưa được chú trọng, chưa có hệ thống chỉ số đánh giá cụ thể và thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các phòng ban.

Vì vậy, công ty cần tổ chức các họp đánh giá định kỳ giữa bộ phận nhân sự và các phòng ban kinh doanh, nhằm phân tích những điểm mạnh, hạn chế trong mỗi đợt tuyển dụng. Biểu mẫu đánh giá hiệu quả trong công tác tuyển dụng gồm các chỉ tiêu: Số lượng (ứng viên nộp hồ sơ, tỷ lệ đạt phỏng vấn), chi phí tuyển dụng, thời gian tuyển dụng, hiệu suất làm việc sau 1 tháng/ 3 tháng. Và sau đó, lưu trữ các báo cáo đánh giá đó để làm cơ sở cải tiến cho đợt tuyển dụng tiếp theo.

Những trường hợp nhân viên không đạt yêu cầu hoặc nghỉ việc sớm cần được làm rõ nguyên nhân để rút kinh nghiệm cho những lần sau. Khuyến khích thu thập phản hồi từ ứng viên đã tham gia quy trình tuyển dụng, nhằm có thêm góc nhìn khách quan về trải nghiệm ứng tuyển tại công ty. Những thông tin này không chỉ giúp công ty cải thiện quy trình, mà còn góp phần xây dựng hình ảnh thương hiệu tuyển dụng chuyên nghiệp, minh bạch và nhân văn trong mắt ứng viên.

Việc thiết lập và duy trì hệ thống đánh giá hiệu quả tuyển dụng không chỉ giúp công ty nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, mà còn tối ưu hóa chi phí, thời gian và công sức

bỏ ra trong mỗi đợt tuyển dụng, từ đó nâng cao hiệu quả quản trị nhân sự và khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

KẾT LUẬN CHUNG

Tuyển dụng là một trong những hoạt động nhân sự có vai trò then chốt ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực cũng như sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Đối với công ty bảo hiểm, đây là nơi mà con người đóng vai trò quan trọng trong việc làm hài lòng khách hàng cũng như đưa ra các giải pháp hợp lý để khách hàng biết đến sản phẩm của công ty. Vì vậy công tác tuyển dụng nguồn nhân lực ngành càng trở nên quan trọng.

Qua quá trình nghiên cứu thực tiễn tại công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt, có thể thấy rằng công ty đã rất cố gắng và nỗ lực trong việc xây dựng quy trình tuyển dụng và thu hút nhân sự về trong công ty. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực, công tác tuyển dụng ở đây vẫn còn tại một số hạn chế như: Nguồn ứng viên chưa đa dạng và ổn định, tỷ lệ nghỉ việc sau tuyển dụng còn nhiều, chưa có đánh giá sau quy trình tuyển dụng, đào tạo nhiều nhưng hiệu quả công việc lại thấp.

Vì vậy, để nâng cao chất lượng tuyển dụng và xây dựng đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp, công ty cần tiếp tục hoàn thiện quy trình tuyển dụng thông qua việc cải tiến quy trình tuyển chọn, mở ra các kênh tiếp cận ứng viên đa dạng, xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng, đồng thời hoàn thiện hệ thống đánh giá sau quy trình tuyển dụng. Bên cạnh đó việc kết nối chặt chẽ giữa tuyển dụng- đào tạo- giữ chân nhân tài cũng cần được chú trọng để tạo nên chu trình nhân sự hiệu quả và bền vững.

Hoàn thiện công tác tuyển dụng không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự mà còn là nền tảng quan trọng giúp Công ty TNHH MTV Đại lý bảo hiểm Phong Gia Việt nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng sẽ dẫn đến sẽ làm khách hàng hài lòng, làm tăng sự uy tín cũng như là vị thế của công ty trong ngành bảo hiểm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. TS. Nguyễn Thị Thu Hà (2016), Giáo trình “Quản trị nguồn nhân lực”, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân
 2. PGS.TS Lê Thanh Hà (2012), Giáo trình Quản trị nhân lực, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
- <https://www.pace.edu.vn/tin-kho-tri-thuc/quy-trinh-tuyen-dung-nhan-su>
 - <https://amis.misa.vn/93268/vai-tro-cua-nguon-nhan-luc/>
 - <http://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=208156>
 - <https://www.prudential.com.vn/vi/tim-hieu-ve-prudential-viet-nam/tap-doan-prudential/index.html>
 - https://danang.gov.vn/chinh-quyen/chi-tiet?id=62097&_c=3
 - <https://nhandan.vn/phat-trien-van-hoa-xa-hoi-hai-hoa-va-ngang-tam-voi-kinh-te-post797998.html>
 - <https://thanhnien.vn/cong-nghe-da-thay-doi-nganh-bao-hiem-nhan-tho-nhu-the-nao-185230409170410425.htm>