

PHÂN TÍCH NGUYÊN NHÂN GÂY RA SỰ THIẾU HỤT NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH BẢO HIỂM VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2020 - 2025

● NGUYỄN HỒNG YẾN

TÓM TẮT:

Việt Nam đã bước chân vào sân chơi quốc tế kể từ khi gia nhập các tổ chức thương mại hàng đầu thế giới như WTO, G7, APEC... Thực tế cho thấy trong suốt quá trình phát triển của ngành Bảo hiểm Việt Nam chưa lúc nào lại đón nhận không khí phát triển sôi động như hiện nay khi cùng lúc đón nhận hàng loạt các nhà đầu tư nước ngoài, các tập đoàn bảo hiểm hàng đầu trên thế giới. Tuy nhiên, các chuyên gia quốc tế gần đây đã cảnh báo: "Nguồn nhân lực đang là một trong những điểm yếu của ngành Bảo hiểm Việt Nam". Do đó bài viết đi vào phân tích nguyên nhân gây ra sự thiếu hụt đối với nguồn nhân lực thị trường bảo hiểm Việt Nam với các vấn đề lớn: cơ sở đào tạo thiếu, chất lượng đào tạo kém...

TỪ KHÓA: Bảo hiểm Việt Nam, nguồn nhân lực bảo hiểm, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm nhân thọ, thị trường bảo hiểm.

1. Đặt vấn đề

Ngành Bảo hiểm còn là ngành mới, phát triển sau khi nguyên tắc kinh tế thị trường được áp dụng. Do đó, mặc dù ngành Giáo dục, đào tạo của Việt Nam cũng đã rất nỗ lực để cung cấp nguồn lực phục vụ cho sự phát triển của ngành, song mức độ đáp ứng mới chỉ ở mức trung bình mà thôi.

Việc đào tạo nghiệp vụ bảo hiểm tại các trường đại học nhìn chung vẫn là xa rời thực tế. Do các đặc thù nghề nghiệp, sự liên kết giữa đào tạo và thị trường là yếu tố hết sức quan trọng

trong giáo dục nghiệp vụ bảo hiểm, nhưng các cơ sở đào tạo bảo hiểm chưa đáp ứng được điều này.

Trên thực tế, hoạt động đào tạo chính quy và chuyên sâu về bảo hiểm thương mại được thực hiện tại một số trường đại học và học viện có đào tạo về tài chính với khả năng đào tạo khoảng 300-400 người/năm như: Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội, Đại học Kinh tế quốc dân TP. HCM, Học viện Tài chính.

Với khối lượng công việc ngày càng lớn, ngành Bảo hiểm xã hội (BHXH) đang đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng để đáp ứng

yêu cầu. Tuy nhiên, công tác đào tạo nhân lực cho ngành tại các cơ sở giáo dục hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu.

2. Nhân lực ngành Bảo hiểm - Chưa đáp ứng

2.1. Số lượng các cơ sở đào tạo và số lượng sinh viên theo ngành Bảo hiểm còn hạn chế

Hiện ở nước ta mới chỉ có ĐH Kinh tế quốc dân (KTQD) và ĐH Lao động - Xã hội (LĐ - XH) đào tạo sinh viên chuyên ngành Bảo hiểm. Trong đó, duy nhất ĐH KTQD có chuyên ngành BHXH với các hệ đào tạo: Cử nhân, thạc sĩ và tiến sĩ. Trường ĐH LĐ - XH mới chỉ đào tạo cử nhân bảo hiểm nói chung và trong quá trình học, người học được trang bị thêm kiến thức về BHXH. Còn Trường Đào tạo nghiệp vụ BHXH thuộc BHXH Việt Nam mới dừng lại ở công tác tập huấn và bồi dưỡng cán bộ trong ngành nhằm phục vụ yêu cầu ngắn hạn.

Khả năng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu quản lý ngành BHXH Việt Nam trong vòng 15 đến 20 năm tới về cơ bản vẫn là ĐH KTQD. Như vậy, số lượng các cơ sở đào tạo trên khó đáp ứng được nhu cầu thực tế của ngành BHXH hiện nay và trong khoảng 10 năm tới.

2.2. Chất lượng nhân lực ngành Bảo hiểm được đào tạo còn yếu

Phía các cơ sở đào tạo

Đến nay, mặc dù luôn chú trọng đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo song công tác đào tạo ngành BHXH tại Trường ĐH KTQD vẫn gặp phải một số khó khăn. Đội ngũ giảng viên ngành Bảo hiểm chưa đủ mạnh về số lượng và chất lượng; tài liệu tham khảo cũng như việc giao lưu, trao đổi kinh nghiệm, học thuật còn hạn chế.

Đặc biệt, chương trình đào tạo ngành BHXH chưa đẩy mạnh gắn kết lý thuyết với thực tế trong từng lĩnh vực. Nhất là trong công tác phối hợp đào tạo giữa nhà trường với BHXH Việt Nam còn hạn chế, mới dừng lại ở mức độ nhận sinh viên thực tập tốt nghiệp.

Bên cạnh chính sách cử cán bộ đi đào tạo, các trường ĐH có chuyên ngành BHXH cần phải chú trọng đổi mới. Hàng năm, BHXH Việt Nam cũng

cần đẩy mạnh kế hoạch tuyển dụng những sinh viên xuất sắc, đúng chuyên ngành, đúng lĩnh vực. Đây là nguồn lực quan trọng để bồi dưỡng và tiếp tục đào tạo cho ngành để có nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành BHXH.

Phía các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam

Hạn chế về khả năng tài chính đã không cho phép các doanh nghiệp này có thể đầu tư dài hạn cho việc đào tạo các cán bộ của mình. Những điều tra của các chuyên gia cho thấy, phần lớn các cán bộ bảo hiểm tại các công ty bảo hiểm Việt Nam đều vừa học vừa làm, nên nhiều khi làm theo thói quen, làm theo kinh nghiệm tích lũy được từ các lĩnh vực khác hay các va chạm thực tế tương tự.

Thiếu đào tạo bài bản về nghiệp vụ, các cán bộ bảo hiểm của Việt Nam có thể vẫn xử lý được các tình huống thường ngày, nhưng chưa thể xử lý được các nghiệp vụ khó.

Mất khác, một trong những khó khăn làm đau đầu các lãnh đạo doanh nghiệp bảo hiểm trong nước là tình trạng "chảy máu chất xám". Chính những ràng buộc về cơ chế quản lý hành chính, chế độ tiền lương, cơ hội thăng tiến... chưa hấp dẫn so với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nên các doanh nghiệp trong nước đã bị mất nhiều cán bộ giỏi.

Khác với các doanh nghiệp trong nước, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài luôn xây dựng bộ máy quản lý, trong đó các vị trí thường được tiêu chuẩn hóa về trình độ, năng lực... Chế độ đãi ngộ đối với người lao động tại các công ty nước ngoài thường cao hơn so với công ty trong nước. Do đó, không có gì là khó lý giải khi các công ty nước ngoài đang ngày càng lôi kéo được nguồn nhân lực có chất lượng cao từ thị trường nhân lực trong nước, trong đó có cả các nhân viên, lãnh đạo chủ chốt của các công ty bảo hiểm trong nước.

Để đối phó với tình trạng thiếu nhân lực chuyên môn cao, đa số các doanh nghiệp bảo hiểm trong nước đều tìm cách học và làm theo các doanh nghiệp bảo hiểm nước ngoài ở những việc như thiết kế sản phẩm định, phí bảo hiểm...

Theo các chuyên gia, đây chỉ là những biện pháp đối phó và chỉ có thể giúp doanh nghiệp tồn tại chứ không thể tạo đà cho các doanh nghiệp phát triển. Điều này đang đặt ra vấn đề lớn trong việc thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ cho sự phát triển bền vững của thị trường.

Theo thống kê, có đến trên 90% cán bộ bảo hiểm chưa được đào tạo bảo hiểm, họ chỉ được hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ theo hình thức "cầm tay chỉ việc", hoặc tập huấn triển khai quy tắc điều khoản biểu phí. Vì vậy, khi gặp phải những vấn đề chưa được hướng dẫn, họ không có kiến thức để đưa ra các giải pháp tháo gỡ. Chưa kể tới, nhiều trường hợp chưa hiểu rõ chế độ quản lý nhà nước về hoạt động kinh doanh bảo hiểm hoặc nghiệp vụ bảo hiểm nên vận dụng quy tắc "linh hoạt" tới mức làm bữa, làm ẩu, có thể gây hậu quả nghiêm trọng.

Số lượng nhân sự ngành Bảo hiểm tại Việt Nam dù đã tăng lên đáng kể nhưng còn khá khiêm tốn so với dân số và tốc độ phát triển của thị trường như hiện nay. Các nước có thị trường bảo hiểm phát triển như Mỹ (là 2 triệu nhân lực ngành Bảo hiểm).

Để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho thị trường bảo hiểm Việt Nam, nhiều cơ sở giáo dục đã đưa chuyên ngành bảo hiểm vào chương trình giảng dạy. Tuy nhiên, do chỉ tiêu quá ít nên số lượng cán bộ được đào tạo đúng chuyên ngành cung ứng cho thị trường đến nay vẫn chỉ như "muối bỏ biển"

Các cơ sở đào tạo nên chăng dành ít nhất 3%-5% chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm vào chuyên ngành bảo hiểm. Với tỷ lệ trên, ước tính sẽ có thêm khoảng 600-700 sinh viên chuyên ngành bảo hiểm mỗi năm. Con số này sẽ còn tăng hơn nữa trong những năm sau, đảm bảo giải quyết đủ nguồn nhân lực cho sự phát triển bền vững của thị trường. Ngoài ra, Bộ Giáo dục và Đào tạo nên cho phép các cơ sở giáo dục đưa môn học bảo hiểm là học phần bắt buộc đối với tất cả các chuyên ngành đào tạo.

Do thiếu hụt nhân lực có trình độ chuyên môn nên các DNBH đã tạm thời tuyển dụng từ các chuyên ngành khác và đào tạo ngắn hạn kiến

thức cơ bản về bảo hiểm, sau một vài năm công tác, các nhân sự này được đề bạt lên những vị trí chủ chốt trong DNBH. Điều này tiềm ẩn rủi ro không chỉ cho riêng DNBH mà còn cho cả thị trường.

3. Nhân lực ngành Bảo hiểm - cung cầu chưa gặp nhau

Tại Hội nghị các nhà tuyển dụng Khoa Tài chính năm 2018 do Trường Đại học Kinh tế TP.HCM (UEH) tổ chức mới đây, nhà tuyển dụng là các doanh nghiệp bảo hiểm cho biết, họ luôn "đặt hàng" nhưng không được đáp ứng đủ số lượng lao động mà mình cần.

Hiện tại, theo các trường đào tạo bảo hiểm cho biết số lượng sinh viên chọn ngành Bảo hiểm luôn rất thấp, dù nhà trường đã có nhiều phương pháp hướng nghiệp, thu hút sinh viên. Thậm chí một số năm còn có nguy cơ không đủ số lượng tối thiểu cho mỗi khóa đào tạo chuyên ngành này. So với những nghề nghiệp thuộc lĩnh vực tài chính khác như ngân hàng, chứng khoán, thì sinh viên mới tốt nghiệp ngành Bảo hiểm có mức thu nhập không hấp dẫn bằng.

Vậy câu hỏi đặt ra là vì sao cung - cầu lao động ngành Bảo hiểm vẫn chưa thể gặp nhau?

+ Do cách dùng người "sai" của doanh nghiệp bảo hiểm: Những sinh viên chuyên ngành này sau khi tốt nghiệp đại học, dù đủ điều kiện làm công việc chuyên môn, nhưng thường bị đẩy đi bán bảo hiểm ô tô, xe máy hay nhập liệu máy tính... như một đại lý bảo hiểm đang học nghề, trong khi áp lực doanh thu đè nặng hàng ngày.

Điều này rất khó để thu hút sinh viên theo học và đi làm đúng ngành, bởi khi đi làm bị phân công vào các vị trí không phù hợp, dễ dẫn tới chán nản, không thể gắn bó với nghề.

+ Do định kiến xã hội Việt Nam chưa thực sự coi trọng nghề bảo hiểm, dù nhận thức của người dân về vấn đề này đã được cải thiện hơn trước, khiến nghề bảo hiểm trở nên thiếu hấp dẫn.

Để tìm điểm cân bằng cung - cầu, lãnh đạo các doanh nghiệp bảo hiểm đề xuất, cần chuyên môn hóa, phân loại nghiệp vụ ngay trong khâu đào tạo từ nhà trường, để làm sao cung cấp ra thị

trường 3 nhóm nhân sự có thể làm việc ngay, bao gồm nguồn lực kinh doanh có chuyên môn, nguồn định phí và nguồn nhân sự chuyên làm nghiệp vụ bảo hiểm. Muốn vậy, các trường cần tuyển lựa và định hướng cho sinh viên ngay từ những năm đầu vào trường.

Bên cạnh đó, về phía doanh nghiệp bảo hiểm, các công ty này có thể chủ động tìm kiếm nhân viên kinh doanh bảo hiểm từ các tổ chức dạy nghề và nhiều nguồn khác nhau, thay vì quá phụ thuộc vào các trường có chuyên ngành Bảo hiểm.

4. Sự cạnh tranh không lành mạnh về nhân lực của các doanh nghiệp bảo hiểm

Theo đánh giá của Cục Quản lý giám sát bảo hiểm, tiềm năng của thị trường còn rất lớn khi tốc độ tăng trưởng GDP bình quân trong những năm gần đây đạt khoảng 6,5%. Luật Kinh doanh bảo hiểm sửa đổi có hiệu lực từ năm 2011 đã tạo hành lang pháp lý thống nhất và vững chắc để thị trường bảo hiểm phát triển ổn định.

Dự báo đến năm 2021 sẽ có khoảng 20 đến 30 doanh nghiệp bảo hiểm ra đời. Nhân lực cho ngành Bảo hiểm càng trở thành vấn đề nóng. Và thời điểm hiện tại, để chống lại cơn khát nhân lực đến hồi báo động đỏ, nhiều doanh nghiệp bảo hiểm đã tìm mọi cách câu kéo người của nhau. Những doanh nghiệp mới thành lập sẵn sàng trả lương cao, chế độ đãi ngộ tốt để có được nhân sự. Tuy nhiên sau một thời gian hoạt động, hai bên đều không có cơ chế hay chính sách ràng buộc, các chính sách đãi ngộ kém hấp dẫn, họ lại bỏ đi doanh nghiệp khác. Xáo trộn nhân sự ảnh hưởng rất nhiều đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Bộ Tài chính cần nghiên cứu và ban hành một quy định khắt khe để cán bộ làm việc tại doanh nghiệp

bảo hiểm có một sự ràng buộc, như vậy mới giữ chân được nhân sự.

Nhân sự trong các công ty bảo hiểm được đánh giá là có sự chuyển dịch mạnh nhất so với các ngành khác trong vài năm gần đây. Nhân sự lành nghề cũng khó tuyển dụng chưa nói đến nhân sự cao cấp, điều này có thể dễ dàng nhận thấy qua việc các công ty bảo hiểm liên tục tuyển dụng nhân sự dưới nhiều hình thức. Sự chuyển dịch nhân sự xảy ra thường xuyên trong cả thị trường phi nhân thọ và nhân thọ, bởi vì cách nhanh nhất để bắt đầu khởi sự một công ty bảo hiểm là tuyển nhân sự của công ty khác, làm cho giá trị nhân sự hiện nay bị đẩy cao.

Nguồn cung thiếu, trong khi đó chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều vấn đề phải bàn. Một số trường đại học cũng đào tạo sinh viên chuyên ngành Bảo hiểm, tuy nhiên chỉ như "muối bỏ biển". Nhìn nhận vấn đề này, một số ý kiến cho rằng, do chạy theo doanh thu và mở rộng thị phần, một số doanh nghiệp đã chưa chú trọng đúng mức đến việc nâng cao chất lượng tuyển dụng, đào tạo, quản lý và sử dụng dài lý, dẫn đến tranh chấp phát sinh giữa các doanh nghiệp với nhau hoặc giữa đại lý và khách hàng. Có doanh nghiệp, thời gian đào tạo chỉ vài ngày dẫn tới chất lượng kém. Bên cạnh đó, do thiếu cán bộ, nhiều doanh nghiệp mời nhân viên của doanh nghiệp khác vào những vị trí cao hơn với mức lương và chế độ đãi ngộ hậu hĩnh, có trường hợp hợp cán bộ được bổ nhiệm còn chưa đúng tầm. Chính sự lỏng lẻo, dễ dãi trong đào tạo và tuyển dụng của một số công ty bảo hiểm đã dẫn đến chất lượng quản trị, điều hành doanh nghiệp chưa cao. Một số doanh nghiệp bảo hiểm còn thiếu nhân lực, đặc biệt là cán bộ quản lý cấp cao ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. *Đình Công Hiệp, 2016 "Xu hướng phát triển của các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ Việt Nam"*
2. *Ngành Bảo hiểm phi nhân thọ (Đương Đức Hiền, Công ty Chứng khoán MB, Báo cáo năm 2017).*

3. Website Công ty Bảo hiểm PIICO: <https://www.pjico.com.vn>

4. Website Công ty Bảo hiểm Xuân Thành: <https://xti.com.vn>

5. Website Cổng Thông tin Bảo hiểm Việt Nam: webbaohiem.net

Ngày nhận bài: 24/3/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 3/4/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 13/4/2019

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN HỒNG YẾN

Khoa Tài chính ngân hàng – Trường Đại học Kinh tế Kỹ thuật công nghiệp

ANALYZING REASONS FOR THE SHORTAGE OF HUMAN RESOURCES IN VIETNAM'S INSURANCE SECTOR FOR 2020 TO 2025

● Master. **NGUYEN HONG YEN**

Faculty of Finance – Banking

University of Economics - Technology for Industries

ABSTRACT:

Vietnam has integrated deeper into the international economy since the country took part into the world's leading commercial organization, such as WTO, G7 and APEC. It is the first time that Vietnam's insurance sector has experienced many leading foreign insurance corporations entering the market. However, international experts have recently warned that the human resources is one of the weaknesses of Vietnam's insurance industry. Therefore, this article is to analyze reasons for the shortage of human resources in Vietnam's insurance market with major issues including the lack of training facilities and poor quality of training.

Keywords: Vietnam's insurance sector, human resources of the insurance sector, social insurance, health insurance, life insurance, insurance market