

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH BẢO HIỂM VIỆT NAM

● NGUYỄN HỒNG YẾN

TÓM TẮT:

Trong sân chơi quốc tế, thị trường bảo hiểm Việt Nam được nhìn nhận rất tiềm năng và hấp dẫn các nhà đầu tư nước ngoài. Thực tế này càng buộc các đơn vị tổ chức trong nước phải nỗ lực, nâng tầm về mọi mặt trong hội nhập. Năm 2018 là năm thị trường bảo hiểm Việt Nam đang và sẽ là điểm ngắm của các tập đoàn bảo hiểm quốc tế. Điều này không chỉ tạo ra sự cạnh tranh đơn thuần mà sẽ tạo ra sự chuyển hướng cho thị trường. Song song với sự phát triển thị phần bảo hiểm là sự khan hiếm nghiêm trọng nhu cầu nhân lực ngành Bảo hiểm trong toàn nền kinh tế Việt Nam. Bài viết đưa ra một vài nhận xét về toàn cảnh phát triển thị trường Bảo hiểm Việt Nam, đồng thời chỉ rõ thực trạng về nguồn nhân lực thị trường bảo hiểm Việt Nam hiện nay.

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. Thực trạng nguồn nhân lực thị trường bảo hiểm Việt Nam

1.1. Sự phát triển của thị trường bảo hiểm năm 2018

1.1.1. Thị trường bảo hiểm nhân thọ

Năm 2018, ngành Bảo hiểm nhân thọ (BHNT) tiếp tục tăng trưởng ấn tượng với tổng doanh thu đạt 115.982 tỷ đồng. Trong đó, doanh thu phí bảo hiểm ước đạt 87.960 tỷ đồng, tăng 32,8% so với năm 2017. Doanh thu từ hoạt động đầu tư ước đạt 28.022 tỷ đồng, tăng 29,4% so với năm 2017.

Năm 2018, ngành BHNT đã đảm bảo hoạt động kinh doanh an toàn và hiệu quả, đáp ứng nhu cầu bảo hiểm ngày càng tăng của nền kinh tế và toàn xã hội. Năng lực tài chính của các doanh nghiệp BHNT tính đến cuối năm 2018 cũng tiếp tục được

nâng cao, với tổng tài sản ước đạt 302.370 tỷ đồng, tăng 25% so với năm 2017. Tất cả các doanh nghiệp đều thực hiện trích lập dự phòng nghiệp vụ bằng hoặc cao hơn so với quy định của pháp luật, với tổng dự phòng nghiệp vụ ước đạt 219.583 tỷ đồng, tăng 30% so với năm 2017.

Các doanh nghiệp BHNT đã giải quyết tốt quyền lợi bảo hiểm cho khách hàng, được khách hàng tin cậy là tấm lá chắn tài chính an toàn trước những rủi ro, với tổng số tiền chi trả quyền lợi bảo hiểm ước đạt 18.650 tỷ đồng, tăng 17% so với năm 2017.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp BHNT đã đóng góp lớn vào sự phát triển nền kinh tế - xã hội, bổ sung nguồn vốn đầu tư dài hạn, ổn định cho nền kinh tế với tổng số tiền đầu tư ước đạt 276.437 tỷ đồng, tăng 33% so với năm 2017.

"Năm 2019, nền kinh tế Việt Nam được dự báo sẽ tiếp tục đà tăng trưởng cao, dự kiến GDP tăng 6,8%-7%. Nhu cầu về bảo hiểm tại Việt Nam cũng sẽ tiếp tục tăng, người dân và các tổ chức kinh tế ngày càng quan tâm hơn đến bảo hiểm. Dự báo, thị trường bảo hiểm Việt Nam sẽ tiếp tục phát triển mạnh mẽ trong thời gian tới, trong đó lĩnh vực BHNT sẽ tăng trưởng trên 25%".

1.1.2. Thị trường bảo hiểm phi nhân thọ

Xu hướng chung của các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ trong thời gian tới đây là chú trọng đến hiệu quả kinh doanh hơn là tăng cường mở rộng địa bàn. Các DNBH phi nhân thọ thực hiện "chiến lược kinh doanh hiệu quả" để phát triển bền vững.

Hoạt động đầu tư chủ yếu của các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ Việt Nam hiện nay là tiền gửi ngân hàng, mua cổ phiếu, trái phiếu, góp vốn kinh doanh và đầu tư bất động sản.

Theo dự báo tốc độ tăng trưởng GDP của Việt Nam trong khoảng 6 - 6,2%/năm trong ít nhất 5 năm tới, nhu cầu về nhiều loại sản phẩm bảo hiểm (sức khỏe, tài sản và xe cơ giới) sẽ tăng đáng kể và hỗ trợ cho tăng trưởng doanh thu của các công ty bảo hiểm.

Mặt khác, trong khi Bảo hiểm sức khỏe và Bảo hiểm xe cơ giới sẽ tiếp tục tăng trưởng mạnh nhờ tầng lớp trung lưu mở rộng thì các dòng bảo hiểm khác (tài sản, hàng hóa và cháy nổ) lại cho thấy sự phục hồi chậm sau giai đoạn suy thoái kinh tế 2013 - 2014. Tuy nhiên, cuộc chiến thương mại sẽ mang lại cơ hội cho bảo hiểm tài sản và bảo hiểm hàng hóa vì các công ty được dự báo rằng có thể chuyển một phần các đơn hàng và nhà máy sản xuất từ Trung Quốc sang Việt Nam.

Bên cạnh đó, các qui định mới và sửa đổi về các loại bảo hiểm khác nhau sẽ tạo hành lang pháp lý cho các sản phẩm mới nhằm tăng cường đa dạng hóa sản phẩm cũng như kích thích nhu cầu đối với các sản phẩm đang có doanh thu thấp.

Ngoài ra, theo các nhà chuyên gia phân tích thì thời kỳ lãi suất giảm đã kết thúc. Lãi suất tiền gửi ngân hàng và lãi suất trái phiếu chính phủ đang tăng lên. Gánh nặng dự phòng toán học của các công ty bảo hiểm nhân thọ vì thế sẽ giảm bớt.

Hơn nữa, điều kiện kinh doanh bảo hiểm thuận lợi hơn và kế hoạch thoái vốn của Chính phủ sẽ thu hút nhiều nhà đầu tư nước ngoài hơn. Bộ Tài chính đang soạn thảo nghị định với kỳ vọng sẽ nới lỏng các điều kiện kinh doanh bảo hiểm và khuyến khích các công ty bảo hiểm nước ngoài tham gia nhiều hơn vào ngành bảo hiểm Việt Nam.

Ngoài ra, kế hoạch thoái vốn của Chính phủ đối với ngành bảo hiểm dự kiến sẽ tăng tốc vào năm 2019. Đây sẽ là một chất xúc tác cho làn sóng hợp tác đang gia tăng giữa các công ty bảo hiểm trong nước và các đối tác nước ngoài trong việc nâng cao chuyên môn bảo hiểm và trình độ quản lý.

Các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ tiếp tục tập trung mạnh vào phát triển các đại lý tổ chức như các cơ sở đăng kiểm, các cơ sở sản xuất, phân phối ô tô, xe máy. Đặc biệt kênh phân phối sản phẩm qua các ngân hàng thương mại (Bancassurance) là một trong những mục tiêu hàng đầu, mục tiêu chiến lược của nhiều doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ. Xu hướng trong những năm tới rất có thể kênh phân phối Bancassurance thực sự là kênh bán chéo sản phẩm của các doanh nghiệp bảo hiểm và các ngân hàng thương mại, vì trên thực tế hiện nay đã có một số cán bộ bảo hiểm thực hiện công việc huy động tiền gửi cho các ngân hàng thương mại. Và dường như vì thế mà quan hệ giữa các doanh nghiệp bảo hiểm và ngân hàng thương mại trở nên gắn bó, chặt chẽ, bền vững hơn, hiệu quả hơn bởi yếu tố "có đi, có lại".

Thiên tai và chương trình bảo hiểm y tế bắt buộc là những thách thức

Mặc dù có nhiều thuận lợi, nhưng ngành bảo hiểm trong thời gian tới sẽ gặp nhiều thách thức khi thiên tai có thể nghiêm trọng hơn dự báo. Thiên tai là rủi ro quan trọng nhất đối với các công ty bảo hiểm do mức độ tổn thất lớn chúng có thể gây ra. Thiệt hại nghiêm trọng và không thể đoán trước có thể khiến chi phí bồi thường cao hơn dự báo.

Bên cạnh đó là sự cạnh tranh gia tăng từ chương trình bảo hiểm y tế bắt buộc của Chính phủ. Theo đó, các chính sách mới có lợi cho những người tham gia chương trình bảo hiểm y tế bắt buộc có

hiệu lực kể từ ngày 01/12/2018. Điều này có thể khiến nhu cầu bảo hiểm sức khỏe sụt giảm.

2. Thực trạng nguồn nhân lực bảo hiểm Việt Nam hiện nay

Hiện nay, nhân lực hoạt động tại các doanh nghiệp bảo hiểm (DNBH) khá đa dạng ở nhiều vị trí, cấp độ và tính chất công việc. Trong điều kiện môi trường kinh doanh nhiều biến động, cạnh tranh ngành bảo hiểm ngày càng khốc liệt, nhân lực chất lượng cao có vai trò quan trọng.

Nhìn một cách tổng quát, nguồn nhân lực hiện có của ngành bảo hiểm đã đáp ứng nhu cầu cơ bản cho hoạt động kinh doanh bảo hiểm của từng doanh nghiệp bảo hiểm và của thị trường bảo hiểm Việt Nam, góp phần phát triển thị trường với tốc độ tăng trưởng bình quân luôn ở mức 2 con số. Tuy nhiên, số cán bộ được đào tạo chuyên sâu về bảo hiểm còn chưa nhiều. Tình hình nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp bảo hiểm, các doanh nghiệp tái bảo hiểm, các doanh nghiệp môi giới, tình hình đại lý bảo hiểm, tình hình nguồn nhân lực tại cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực bảo hiểm có những đặc thù riêng.

Nguồn nhân lực công tác trong ngành bảo hiểm chủ yếu là nhân lực trẻ, độ tuổi trung bình là 30, không được đào tạo chuyên sâu. Trong đó, số lượng nhân lực tốt nghiệp chuyên ngành bảo hiểm chính quy không nhiều. Mặc dù có các công tác tự đào tạo, tự tổ chức các khóa học trong và ngoài nước cho các cán bộ làm công tác chuyên môn nghiệp vụ và quản lý, tuy nhiên các lớp học nghiệp vụ mang tính kỹ thuật cao chưa thường xuyên, cán bộ bảo hiểm phải trau dồi kiến thức và nghiệp vụ bảo hiểm thông qua phương pháp tự học, tự nghiên cứu. Đội ngũ cán bộ làm công tác bảo hiểm tại các doanh nghiệp nhìn chung đông về số lượng, được đào tạo khá cơ bản với trên 80% số cán bộ làm việc trong ngành bảo hiểm có trình độ đại học và trên đại học - tỷ lệ này khá cao so với nhiều ngành kinh tế - xã hội khác. Tuy nhiên, số cán bộ được đào tạo chuyên sâu về bảo hiểm còn chưa nhiều kể ở cấp độ quản lý và cán bộ chuyên môn. Các DNBH mặc dù đã chủ động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực song vẫn chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường.

Thực tế hiện nay, nguồn nhân lực bảo hiểm có các điểm hạn chế về chất lượng như sau:

1- Nguồn nhân lực được đào tạo mới (sinh viên mới ra trường) chưa đáp ứng được các yêu cầu của doanh nghiệp, còn thiếu thực hành, thiếu kiến thức thực tế, chưa gắn với những chuyên môn nghiệp vụ cụ thể theo cơ cấu chuyên môn nghiệp vụ của doanh nghiệp bảo hiểm. Trong khi đó, nhân sự thuộc nhóm này rất hay “nhảy việc”, khiến doanh nghiệp thường không muốn đầu tư quá nhiều vào việc nâng cao chất lượng của nhân sự tuyển mới. Vì vậy, rất khó để DNBH có được nguồn nhân sự mới có chất lượng, đáp ứng được các yêu cầu đòi hỏi về công việc.

2- Số lượng DNBH tăng nhanh trong thời gian qua, nhưng số lượng các cơ sở đào tạo về bảo hiểm không nhiều và chưa chuyên sâu đã gây thiếu hụt nghiêm trọng nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường bảo hiểm, dẫn đến hiện tượng chuyển dịch nhân sự cấp cao giữa các DNBH, gây xáo trộn hoạt động kinh doanh của các DNBH.

3- Chất lượng nguồn nhân lực là đại lý bảo hiểm hiện nay còn nhiều tồn tại, gây ảnh hưởng đến sự phát triển của hệ thống đại lý bảo hiểm theo hướng chuyên nghiệp như thế giới. Tại Việt Nam, đại lý bảo hiểm chưa được thực sự coi là một nghề, đại lý phát triển nhanh với bảo hiểm nhân thọ, nhưng đóng góp của đại lý cho các DNBH phi nhân thọ còn ít, chưa kể trong nhiều trường hợp các đại lý chưa được đào tạo đầy đủ và còn gây nhiều hậu quả xấu cho các doanh nghiệp... Theo điều tra của LIMRA mức độ duy trì đại lý trong 4 năm qualà dưới 8%, trong đó trên 90% đại lý là bán thời gian. Tình trạng số lượng đại lý rất cao, song tính chuyên nghiệp và chất lượng của đại lý bảo hiểm ngược lại, còn rất yếu.

3. Nhu cầu nhân lực thị trường Bảo hiểm Việt Nam trong thời gian tới

** Đối với thị trường bảo hiểm nhân thọ*

Mặc dù nguồn nhân lực đã tăng nhanh trong những năm qua nhưng với nhu cầu 350.000 người trong lĩnh vực nhân thọ năm 2015 thì vẫn chưa đáp ứng được thị trường.

Theo Chiến lược phát triển thị trường bảo hiểm

Việt Nam năm 2011-2020, nguồn nhân lực cần thiết đến năm 2016 đối với lĩnh vực nhân thọ là khoảng 350.000 người; với lĩnh vực phi nhân thọ là khoảng 180.000 người.

Đến năm 2020, ước tính số nhân lực này cần tăng gấp đôi. Bên cạnh đó, thị trường cũng cần nguồn nhân lực lớn phục vụ cho các hoạt động tái bảo hiểm, đầu tư. Như vậy có thể thấy nhu cầu về nguồn nhân lực cho thị trường bảo hiểm Việt Nam là rất lớn. Với nhu cầu lớn như vậy, mặc dù nguồn nhân lực đã tăng nhanh trong những năm qua nhưng vẫn chưa đáp ứng được thị trường.

Tiêu chuẩn chức danh tại Việt Nam cũng được quy định theo tiêu chuẩn quốc tế. Tuy nhiên, các quy định về tiêu chuẩn đối với các chức danh chủ chốt hiện mới chỉ có thể định lượng được về số năm kinh nghiệm tối thiểu và dựa vào các bằng cấp, chứng chỉ nghiệp vụ phù hợp với lĩnh vực dự kiến thực hiện. Hiện nay, luật pháp mới chỉ quy định tiêu chuẩn cho một số chức danh, vị trí quản trị, điều hành cấp cao và cấp trung (phòng/ban) ở mức thấp theo chuẩn mực của Hiệp hội quốc tế Các cơ quan quản lý nhà nước về kinh doanh bảo hiểm (IAIS), tương ứng với mức độ phát triển của thị trường bảo hiểm mới nổi. Do đó, tính chuyên nghiệp và ổn định của nguồn nhân lực còn thấp so với yêu cầu của thị trường, dẫn tới chất lượng dịch vụ cung cấp chưa cao, không đồng đều.

Tình trạng thiếu hụt nhân sự cao cấp đủ năng lực để có thể đảm trách được vào vị trí các chức

danh chủ chốt trong doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam hiện nay vẫn còn đang rất phổ biến. Do vậy, ở một số doanh nghiệp bảo hiểm có quy mô vừa và nhỏ, các nhân sự cấp cao từ cấp trưởng hay phó ban nghiệp vụ trở lên liên tục được thay đổi, nhất là khi có sự xuất hiện thêm các doanh nghiệp bảo hiểm mới trên thị trường, hoặc có sự mở rộng về địa bàn, phạm vi hoạt động của các doanh nghiệp bảo hiểm hiện hữu.

** Đối với thị trường bảo hiểm phi nhân thọ*

"Nhu cầu thị trường bảo hiểm phi nhân thọ rất lớn là nhận định của TS Nguyễn Thị Chính - Trưởng khoa Bảo hiểm, ĐH Kinh tế quốc dân. Cụ thể:

Trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội (BHXH), hàng năm, cơ quan BHXH các cấp luôn có nhu cầu tuyển mới hơn 1.000 cán bộ, chủ yếu là những người được đào tạo chính quy và đứng chuyên ngành.

Hơn nữa, trong số hơn 20.000 cán bộ của ngành BHXH ở Việt Nam hiện nay, mới chỉ có khoảng 2% được đào tạo đứng chuyên ngành. Ở lĩnh vực bảo hiểm thương mại, theo số liệu của Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam, năm 2013 có hơn 27.000 cán bộ và hơn 300.000 đại lý. Nhu cầu về nguồn nhân lực dự báo đến năm 2020 là 60.000 cán bộ và hơn 500.000 đại lý. Trong khi đó, hiện cả nước mới có 4 cơ sở đào tạo cử nhân về bảo hiểm, số lượng sinh viên tốt nghiệp hàng năm chưa đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng thực tế của ngành ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Định 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 (Dương Đức Hiếu, Công ty chứng khoán MB, Báo cáo năm 2017)
3. Website Công ty Bảo hiểm PIJCO: <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

hiệu lực kể từ ngày 01/12/2018. Điều này có thể khiến nhu cầu bảo hiểm sức khỏe sụt giảm.

2. Thực trạng nguồn nhân lực bảo hiểm Việt Nam hiện nay

Hiện nay, nhân lực hoạt động tại các doanh nghiệp bảo hiểm (DNBH) khá đa dạng ở nhiều vị trí, cấp độ và tính chất công việc. Trong điều kiện môi trường kinh doanh nhiều biến động, cạnh tranh ngành bảo hiểm ngày càng khốc liệt, nhân lực chất lượng cao có vai trò quan trọng.

Nhìn một cách tổng quát, nguồn nhân lực hiện có của ngành bảo hiểm đã đáp ứng nhu cầu cơ bản cho hoạt động kinh doanh bảo hiểm của từng doanh nghiệp bảo hiểm và của thị trường bảo hiểm Việt Nam, góp phần phát triển thị trường với tốc độ tăng trưởng bình quân luôn ở mức 2 con số. Tuy nhiên, số cán bộ được đào tạo chuyên sâu về bảo hiểm còn chưa nhiều. Tình hình nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp bảo hiểm, các doanh nghiệp tái bảo hiểm, các doanh nghiệp môi giới, tình hình đại lý bảo hiểm, tình hình nguồn nhân lực tại cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực bảo hiểm có những đặc thù riêng.

Nguồn nhân lực công tác trong ngành bảo hiểm chủ yếu là nhân lực trẻ, độ tuổi trung bình là 30, không được đào tạo chuyên sâu. Trong đó, số lượng nhân lực tối nghiệp chuyên ngành bảo hiểm chính quy không nhiều. Mặc dù có các công tác tự đào tạo, tự tổ chức các khóa học trong và ngoài nước cho các cán bộ làm công tác chuyên môn nghiệp vụ và quản lý, tuy nhiên các lớp học nghiệp vụ mang tính kỹ thuật cao chưa thường xuyên, cán bộ bảo hiểm phải trau dồi kiến thức và nghiệp vụ bảo hiểm thông qua phương pháp tự học, tự nghiên cứu. Đội ngũ cán bộ làm công tác bảo hiểm tại các doanh nghiệp nhìn chung đông về số lượng, được đào tạo khá cơ bản với trên 80% số cán bộ làm việc trong ngành bảo hiểm có trình độ đại học và trên đại học - tỷ lệ này khá cao so với nhiều ngành kinh tế - xã hội khác. Tuy nhiên, số cán bộ được đào tạo chuyên sâu về bảo hiểm còn chưa nhiều kể cả ở cấp độ quản lý và cán bộ chuyên môn. Các DNBH mặc dù đã chủ động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực song vẫn chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường.

Thực tế hiện nay, nguồn nhân lực bảo hiểm có các điểm hạn chế về chất lượng như sau:

1- Nguồn nhân lực được đào tạo mới (sinh viên mới ra trường) chưa đáp ứng được các yêu cầu của doanh nghiệp, còn thiếu thực hành, thiếu kiến thức thực tế, chưa gắn với những chuyên môn nghiệp vụ cụ thể theo cơ cấu chuyên môn nghiệp vụ của doanh nghiệp bảo hiểm. Trong khi đó, nhân sự thuộc nhóm này rất hay "nhảy việc", khiến doanh nghiệp thường không muốn đầu tư quá nhiều vào việc nâng cao chất lượng của nhân sự tuyển mới. Vì vậy, rất khó để DNBH có được nguồn nhân sự mới có chất lượng, đáp ứng được các yêu cầu đòi hỏi về công việc.

2- Số lượng DNBH tăng nhanh trong thời gian qua, nhưng số lượng các cơ sở đào tạo về bảo hiểm không nhiều và chưa chuyên sâu đã gây thiếu hụt nghiêm trọng nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường bảo hiểm, dẫn đến hiện tượng chuyển dịch nhân sự cấp cao giữa các DNBH, gây xáo trộn hoạt động kinh doanh của các DNBH.

3- Chất lượng nguồn nhân lực là đại lý bảo hiểm hiện nay còn nhiều tồn tại, gây ảnh hưởng đến sự phát triển của hệ thống đại lý bảo hiểm theo hướng chuyên nghiệp như thế giới. Tại Việt Nam, đại lý bảo hiểm chưa được thực sự coi là một nghề, đại lý phát triển nhanh với bảo hiểm nhân thọ, nhưng đóng góp của đại lý cho các DNBH phi nhân thọ còn ít, chưa kể trong nhiều trường hợp các đại lý chưa được đào tạo đầy đủ và còn gây nhiều hậu quả xấu cho các doanh nghiệp... Theo điều tra của LIMRA mức độ duy trì đại lý trong 4 năm qualà dưới 8%, trong đó trên 90% đại lý là bán thời gian. Tình trạng số lượng đại lý rất cao, song tính chuyên nghiệp và chất lượng của đại lý bảo hiểm ngược lại, còn rất yếu.

3. Nhu cầu nhân lực thị trường Bảo hiểm Việt Nam trong thời gian tới

** Đối với thị trường bảo hiểm nhân thọ*

Mặc dù nguồn nhân lực đã tăng nhanh trong những năm qua nhưng với nhu cầu 350.000 người trong lĩnh vực nhân thọ năm 2015 thì vẫn chưa đáp ứng được thị trường.

Theo Chiến lược phát triển thị trường bảo hiểm

Việt Nam năm 2011-2020, nguồn nhân lực cần thiết đến năm 2016 đối với lĩnh vực nhân thọ là khoảng 350.000 người; với lĩnh vực phi nhân thọ là khoảng 180.000 người.

Đến năm 2020, ước tính số nhân lực này cần tăng gấp đôi. Bên cạnh đó, thị trường cũng cần nguồn nhân lực lớn phục vụ cho các hoạt động tái bảo hiểm, đầu tư. Như vậy có thể thấy nhu cầu về nguồn nhân lực cho thị trường bảo hiểm Việt Nam là rất lớn. Với nhu cầu lớn như vậy, mặc dù nguồn nhân lực đã tăng nhanh trong những năm qua nhưng vẫn chưa đáp ứng được thị trường.

Tiêu chuẩn chức danh tại Việt Nam cũng được quy định theo tiêu chuẩn quốc tế. Tuy nhiên, các quy định về tiêu chuẩn đối với các chức danh chủ chốt hiện mới chỉ có thể định lượng được về số năm kinh nghiệm tối thiểu và dựa vào các bằng cấp, chứng chỉ nghiệp vụ phù hợp với lĩnh vực dự kiến thực hiện. Hiện nay, luật pháp mới chỉ quy định tiêu chuẩn cho một số chức danh, vị trí quản trị, điều hành cấp cao và cấp trung (phòng/ban) ở mức thấp theo chuẩn mực của Hiệp hội Quốc tế Các cơ quan quản lý nhà nước về kinh doanh bảo hiểm (IAIS), tương ứng với mức độ phát triển của thị trường bảo hiểm mới nổi. Do đó, tính chuyên nghiệp và ổn định của nguồn nhân lực còn thấp so với yêu cầu của thị trường, dẫn tới chất lượng dịch vụ cung cấp chưa cao, không đồng đều.

Tình trạng thiếu hụt nhân sự cao cấp đủ năng lực để có thể đảm trách được vào vị trí các chức

danh chủ chốt trong doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam hiện nay vẫn còn đang rất phổ biến. Do vậy, ở một số doanh nghiệp bảo hiểm có quy mô vừa và nhỏ, các nhân sự cấp cao từ cấp trưởng hay phó ban nghiệp vụ trở lên liên tục được thay đổi, nhất là khi có sự xuất hiện thêm các doanh nghiệp bảo hiểm mới trên thị trường, hoặc có sự mở rộng về địa bàn, phạm vi hoạt động của các doanh nghiệp bảo hiểm hiện hữu.

** Đối với thị trường bảo hiểm phi nhân thọ*

“Nhu cầu thị trường bảo hiểm phi nhân thọ rất lớn là nhận định của TS Nguyễn Thị Chính - Trưởng khoa Bảo hiểm, ĐH Kinh tế quốc dân. Cụ thể:

Trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội (BHXH), hàng năm, cơ quan BHXH các cấp luôn có nhu cầu tuyển mới hơn 1.000 cán bộ, chủ yếu là những người được đào tạo chính quy và đúng chuyên ngành.

Hơn nữa, trong số hơn 20.000 cán bộ của ngành BHXH ở Việt Nam hiện nay, mới chỉ có khoảng 2% được đào tạo đúng chuyên ngành. Ở lĩnh vực bảo hiểm thương mại, theo số liệu của Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam, năm 2013 có hơn 27.000 cán bộ và hơn 300.000 đại lý. Nhu cầu về nguồn nhân lực dự báo đến năm 2020 là 60.000 cán bộ và hơn 500.000 đại lý. Trong khi đó, hiện cả nước mới có 4 cơ sở đào tạo cử nhân về bảo hiểm, số lượng sinh viên tốt nghiệp hàng năm chưa đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng thực tế của ngành ■

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 Hiếu, Công ty chứng khoán MB, Báo cáo năm 2017)*
3. *Website Công ty Bảo hiểm PIJCO: <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: 22/2/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/3/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/3/2019

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN HỒNG YẾN

Khoa Tài chính ngân hàng

Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật công nghiệp

THE CURRENT SITUATION OF HUMAN RESOURCES FOR VIETNAM'S INSURANCE MARKET

● Master. **NGUYEN HONG YEN**

Faculty of Banking and Finance

University of Economics - Technology for Industries

ABSTRACT:

In the international playground, Vietnam's insurance market is considered as a potential and attractive market for foreign investors. This fact forces domestic organizations to improve themselves in all aspects in the context of the country's intergration process. International insurance corporations started entering into Vietnam's insurance market in 2018. This move not only creates competition but also motivation for the insurance market. The development of the insurance market has led to the lack of human resources. This article presents some general views about the development of Vietnam's insurance market and clarifies the current situation of the human resources for the country's insurance market.

Keywords: The insurance industry of Vietnam, human resources for the insurance industry, social insurance, health insurance, life insurance, the insurance market.