

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Nghiên cứu - Trao đổi

Công tác quản lý hoạt động tuyển dụng nhân sự khối tư vấn đầu tư tại Công ty Cổ phần Chứng khoán VPS: Thực trạng và khuyến nghị

16:43 | 23/09/2024

EFR Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt, đặc biệt là trong các ngành đòi hỏi chất lượng nhân lực cao như tài chính. Việc tuyển dụng đúng người, đúng vị trí càng trở nên quan trọng.

Nguyễn Thị Thương

Công ty Cổ phần Chứng khoán VPS

TS. Nguyễn Ánh Tuyết – Trường Đại học Thủy Lợi

Tóm tắt

Bài biết phân tích thực trạng quản lý tuyển dụng nhân sự khối tư vấn đầu tư, chỉ ra những thành tựu đã đạt được, cũng như những hạn chế cần khắc phục tại Công ty Cổ phần chứng khoán VPS (Công ty VPS). Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý tuyển dụng nhân sự khối tư vấn đầu tư, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh và thúc đẩy sự phát triển bền vững của Công ty trong thời gian tới.

Từ khóa: quản lý tuyển dụng, Công ty Cổ phần chứng khoán VPS, môi giới, tài chính

Summary

The article aims to analyze the current status of human resource recruitment management in the investment consulting sector, pointing out the achievements and limitations that need to be overcome at VPS Securities Joint Stock Company (VPS Company). On that basis, the study proposes solutions to improve the effectiveness of human resource recruitment management in the investment consulting sector, enhancing competitiveness and promoting the Company's sustainable development in the coming time.

Keywords: recruitment management, VPS Securities Joint Stock Company, brokerage, finance

ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt, đặc biệt là trong các ngành đòi hỏi chất lượng nhân lực cao như tài chính. Việc tuyển dụng đúng người, đúng vị trí càng trở nên quan trọng. Trên thế giới, đã có nhiều nghiên cứu tập trung vào các phương pháp và chiến lược tuyển dụng nhân sự hiệu quả. Tại Việt Nam, các nghiên cứu về quản lý tuyển dụng nhân sự đã bắt đầu phát triển mạnh mẽ từ đầu những năm 2010, nhưng vẫn còn khá hạn chế. Các công trình nghiên cứu chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực, như: ngân hàng, công nghệ và sản xuất. Trong khi lĩnh vực chứng khoán chưa được nghiên cứu sâu rộng. Từ đó, đặt ra nhu cầu cần có thêm các nghiên cứu chuyên sâu về quản lý tuyển dụng nhân sự trong ngành chứng khoán, nhằm cung cấp các giải pháp cụ thể cho lĩnh vực này trong bối cảnh thị trường chứng khoán đang ngày càng lớn mạnh hơn. Công ty VPS là doanh nghiệp top 1 thị phần tại Việt Nam, cũng là doanh nghiệp đóng góp cho ngân sách nhà nước nhiều nhất trong lĩnh vực chứng khoán năm 2023. Để nguồn nhân lực của Công ty VPS đáp ứng một cách đồng bộ yêu cầu phát triển như phương châm hoạt động của Công ty đặt ra, thì vấn đề quan trọng hiện tại là phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối Tư vấn đầu tư – lực lượng then chốt của doanh nghiệp.

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ KHỐI TƯ VẤN ĐẦU TƯ TẠI CÔNG TY VPS

Về quản lý nhu cầu tuyển dụng, kế hoạch tuyển dụng

Theo Quyết định số 1726/QĐ-TTg, ngày 29/12/2023 phê duyệt Chiến lược phát triển thị trường chứng khoán đến năm 2030, mục tiêu phát triển thị trường chứng khoán Việt Nam: Quy mô vốn hóa thị trường cổ phiếu đạt 100% GDP vào năm 2025 và đạt 120% GDP vào năm 2030; Số lượng tài khoản giao dịch chứng khoán của nhà đầu tư trên thị trường chứng khoán đạt 9 triệu tài khoản vào năm 2025 và 11 triệu tài khoản vào năm 2030, trong đó tập trung phát triển nhà đầu tư có tổ chức, nhà đầu tư chuyên nghiệp và thu hút sự tham gia của nhà đầu tư nước ngoài. Công ty VPS đẩy mạnh tuyển dụng ở nhân sự

khối tư vấn đầu tư không phân biệt đối tượng miễn sao có thể lấy được nhiều bánh nhất trong miếng bánh thị phần, tăng trưởng doanh thu.

Bảng 1: Nhu cầu tuyển dụng khối tư vấn đầu tư của Công ty VPS giai đoạn 2021-2023

Đơn vị: Người

Nhân sự	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Tư vấn đầu tư kế hoạch	1.300	2.000	2.500	3.000
Tư vấn đầu tư tuyển dụng	1.200	3.230	1.790	2.814
Tỷ lệ hoàn thành kế hoạch (%)	92,3	161,5	71,6	93,8

Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự Công ty VPS

Số liệu (Bảng 1) cho thấy, năm 2020, ngay sau khi thị trường có tín hiệu tăng sau nhiều năm giảm, Công ty VPS đã nhanh chóng đón đầu xu hướng từng bước đẩy mạnh tuyển dụng mạnh mẽ để “đón sóng” uptrend. Năm 2021, tình hình tuyển dụng nhân sự khối tư vấn đầu tư của Công ty VPS đã vượt kế hoạch đặt ra. Đây là thời kỳ thị trường chứng khoán đang trong giai đoạn đi lên. Rất nhiều nhà đầu tư mới đã tham gia thị trường và có được lợi nhuận nhất định. Tuy nhiên, khi bước sang năm 2022, thị trường chứng khoán rơi vào tình trạng đi xuống, tình hình tuyển dụng nhân sự khối tư vấn đầu tư của Công ty giảm đáng kể. Năm 2023, khi mà đại dịch Covid-19 dần được kiểm soát và thị trường chứng khoán dần có những tín hiệu nóng dần lên, thì việc tuyển dụng nhân sự khối tư vấn đầu tư của Công ty lại trở lên sôi động. Như vậy, nhân sự khối này bị phụ thuộc rất nhiều vào biến động của thị trường.

Về quản lý đối tượng tuyển dụng

Bảng 2: Đóng góp của khối tư vấn đầu tư trong tổng doanh thu của VPS

Đơn vị: tỷ đồng

RST.	Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
	Doanh thu	3.899	3.828	9.765	8.440
	Doanh thu của khối tư vấn đầu tư	638	2.855	7.343	6.481
	Tỷ trọng	27,4%	74,6%	75,2%	76,8%

Nguồn: Báo cáo tài chính Công ty VPS

Số liệu (Bảng 2) cho thấy, thị phần môi giới cổ phiếu của VPS tăng rất mạnh trong 3 năm qua, lấy từ các “ông lớn” trong ngành, như: SSI, HSC, VCI. Với chính sách vượt trội về hoa hồng cho môi giới, Công ty VPS đã thu hút được một đội ngũ đông đảo nhân sự. Khối tư vấn đầu tư đóng góp khoảng hơn 70% vào tổng doanh thu của Công ty. Mức độ đóng góp đáng kể này phản ánh sự thành công của Công ty trong việc cung cấp dịch vụ tư vấn đầu tư. Từ đó, thu hút một lượng lớn khách hàng và tạo ra nguồn doanh thu lớn.

Đối tượng tuyển dụng của Công ty VPS trong khối tư vấn đầu tư không được xác định rõ ràng, tuy nhiên vẫn ưu tiên những cá nhân có trình độ học vấn cao, từ đại học trở lên, có kinh nghiệm đầu tư trên thị trường chứng khoán. Việc xác định rõ đối tượng và mục tiêu tuyển dụng, Công ty VPS tung ra các chính sách về thu nhập hấp dẫn để thu hút các đối tượng như vậy. Đặc điểm của đối tượng này là sẵn sàng “chiến đấu” để có một mức thu nhập cao. Ngoài ra, các đối tượng tuyển dụng của Công ty VPS trong khối tư vấn đầu tư rất đa dạng và không có giới hạn cho bất kỳ một tiêu chuẩn nào miễn là đem được doanh thu.

Bảng 3: Trình độ nhân sự khối tư vấn đầu tư giai đoạn 2021-2023

STT	Trình độ	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
1	Trên đại học	81	415	427	425
2	Đại học	904	2.800	1.742	2.154
3	Không xác định	1.015	2.015	4.851	7.255
Tổng		2.000	5.230	7.020	9.834

Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự công ty VPS

Số liệu (Bảng 3) phản ánh một xu hướng rõ ràng trong cơ cấu trình độ của nhân sự khối tư vấn đầu tư tại Công ty VPS. Có thể nhận thấy, sự gia tăng đáng kể về tổng số lượng nhân sự, tuy nhiên lại có sự phân hóa khá mạnh giữa trình độ đại học và không xác định qua các năm. Nguyên nhân đến từ việc đội ngũ nhân sự chính thức được ký hợp đồng lao động tại Công ty VPS cần yêu cầu tối thiểu tốt nghiệp đại học trở lên, các đối tượng này thì đã được quản lý rõ ràng. Việc có biến động qua các năm là do sự tăng giảm nhân viên chính thức, phần lớn đội ngũ này bị phụ thuộc vào thanh khoản của thị trường. Năm 2022, thị trường chứng khoán giảm điểm mạnh dẫn đến việc hụt đi một số lượng lớn nhân sự cũng là điều bình thường. Điểm bất thường đến từ các đối tượng không xác định được trình độ học vấn, đây chính là đội ngũ cộng tác viên, đội ngũ này không có yêu cầu rõ ràng về trình độ học vấn và chuyên môn và chiếm tới 60%-70% tổng số lượng nhân sự tại Công ty. Có thể thấy, nhân sự khối tư vấn đầu tư "chất" về số nhưng lại "tê" về lượng, đặc biệt là những người có trình độ chuyên môn cao, để đáp ứng nhu cầu ngày càng phức tạp và đa dạng của lĩnh vực tư vấn đầu tư. Xu hướng này có thể liên quan đến sự phát triển và mở rộng của Công ty, đòi hỏi một đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp và ổn định hơn để đối mặt với các thách thức và cơ hội trên thị trường chứng khoán.

Khi tập trung tuyển dụng các đối tượng này, VPS đã đem về được số lượng nhân viên khối tư vấn đầu tư rất lớn. Tuy nhiên, số lượng nhân viên chính thức của Công ty không nhiều, mà phần lớn là cộng tác viên (Bảng 4).

Bảng 4: Cơ cấu nhân viên khối tư vấn đầu tư của VPS

STT	Năm	NV chính thức	Tỷ lệ NV chính thức (%)	Cộng tác viên	Tỷ lệ cộng tác viên (%)	Tổng
1	2020	985	49,25	1.015	50,25	2.000
2	2021	3.215	61,47	2.015	38,53	5.230
3	2022	2.169	30,89	4.851	69,11	7.020
4	2023	2.579	26,22	7.255	73,78	9.834

Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự VPS

Từ số liệu Bảng 4, có thể nhận thấy rằng, tỷ lệ nhân viên chính thức trung bình trong giai đoạn 2020-2023 chỉ là khoảng 40% trong tổng số nhân viên khối tư vấn đầu tư của Công ty VPS. Để trở thành nhân viên tư vấn đầu tư chính thức của VPS là không dễ dàng, nhất là ở những giai đoạn thị trường trước năm 2020 khi thị trường chứng khoán chưa bùng nổ thanh khoản. Và khi đã trở thành nhân viên tư vấn đầu tư chính thức của VPS, thì cũng không dễ dàng giữ vững được vị trí đó, do phải đối mặt với sự lên xuống theo của thị trường. Bảng 5 thể hiện chi tiết về yêu cầu cần đạt của nhân viên chính thức khối tư vấn đầu tư của Công ty VPS.

Bảng 5: Yêu cầu cần đạt của nhân viên tư vấn đầu tư chính thức của Công ty VPS

STT	Tiêu chí đánh giá	Yêu cầu cần đạt
1	Trình độ học vấn	Đại học trở lên
2	Phí giao dịch	90.000.000đ/3tháng
3	Tổng doanh thu tư vấn	>20 tỷ/tháng

Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự VPS

Hiện tại, phí giao dịch của VPS là 0,15% trên tổng số tiền nhà đầu tư thực hiện giao dịch. Có nghĩa là khi nhà đầu tư thực hiện đầu tư các dịch vụ của VPS, cứ mỗi 100 triệu đồng đầu tư, VPS sẽ thu phí 150.000 đồng. Như vậy, trung bình mỗi tháng, 1 nhân viên tư vấn đầu tư chính thức sẽ phải phát sinh 200 giao dịch. Đối với những nhân viên tư vấn đầu tư nhiều kinh nghiệm và tư vấn giỏi, đây là một con số rất nhỏ để có thể đạt được. Với một nhà đầu tư với tổng tiền khoảng 200 triệu đồng, nếu giao dịch lướt sóng trong một tháng. Tổng tiền giao dịch trong một tháng có thể lên tới tối đa gần 2 tỷ đồng đối với chứng khoán cơ sở (có thể thực hiện giao dịch lên tới gần 10 lần) và không giới hạn đối với chứng khoán phái sinh vì có thể bán ngay lập tức. Như vậy, tại VPS các nhân viên có kinh nghiệm đầu tư lướt sóng hoặc chuyên phái sinh sẽ là những đối tượng tiềm năng.

Về quản lý chiến lược tuyển dụng

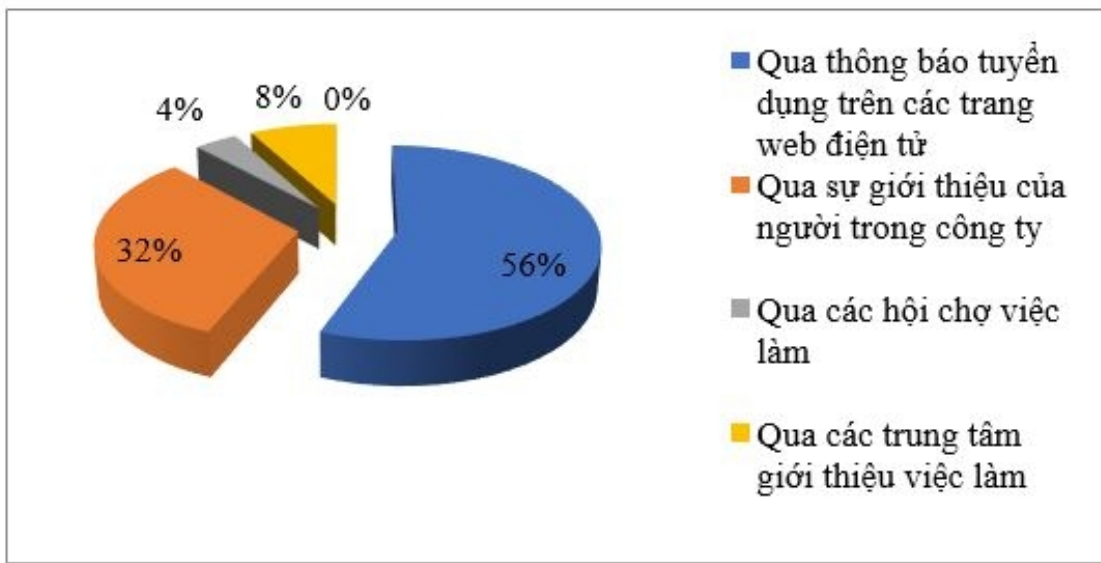
Chiến lược tuyển dụng nhân sự của Công ty VPS được xây dựng với mục tiêu thu hút và tuyển dụng những ứng viên năng động, xuất sắc, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh chóng và mạnh mẽ của Công ty trong bối cảnh thị trường chứng khoán ngày càng cạnh tranh. Công ty thường sử dụng các loại thông báo, chủ yếu là thông báo trên bảng tin tại doanh nghiệp và thông báo ra bên ngoài, thường là thông báo được gửi đến văn phòng giới thiệu việc làm của các báo, trung tâm xúc tiến việc làm, các phương tiện thông tin đại chúng.

Một trong những chiến lược chính mà Công ty VPS áp dụng là tuyển dụng trực tiếp thông qua các kênh truyền thông, truyền miệng và mạng lưới tuyển dụng rộng rãi mà không có yêu cầu khắt khe. VPS cũng chú trọng đến chiến lược thương hiệu tuyển dụng nhằm thu hút những ứng viên chất lượng. Công ty không chỉ giới thiệu mình là một nhà tuyển dụng tốt, mà còn xây dựng hình ảnh một môi trường làm việc không giới hạn, chủ động, thân thiện; đặc biệt là thu nhập cao, rất phù hợp với tính cách của thế hệ gen Z hiện tại. VPS thường xuyên xuất hiện trong các bảng xếp hạng uy tín, như "Top 10 nơi làm việc tốt nhất châu Á" và được đánh giá cao bởi các tổ chức trong và ngoài nước. Chính điều này đã góp phần quan trọng vào việc thu hút những ứng viên hàng đầu, những người không chỉ tìm kiếm một công việc, mà còn mong muốn gắn bó lâu dài và phát triển sự nghiệp tại một trong những công ty chứng khoán hàng đầu Việt Nam.

Về quản lý triển khai tuyển dụng

Với quy trình tuyển dụng rõ ràng và được thống nhất các chính sách cụ thể cũng như các ấn phẩm truyền thông ấn tượng. Tùy từng trường hợp cụ thể, giai đoạn cụ thể hay yêu cầu công việc cụ thể mà Công ty tiến hành tuyển dụng trên 2 nguồn đó là nguồn bên trong và nguồn bên ngoài.

Hình: Các nguồn tuyển dụng



Nguồn: Tổng hợp phiếu điều tra

Qua khảo sát người lao động làm việc trong Công ty (thời gian khảo sát từ tháng 7 tới tháng 8/2024), trong đó 200 nhân viên mới, thì họ biết đến thông tin tuyển dụng qua các website, mạng xã hội (facebook, fanpage ...) là 56%; qua giới thiệu của nhân viên đã làm ở Công ty là 32%. Đây là 2 nguồn chính để thu hút nhân lực về cho Công ty. Ngoài ra công ty còn tuyển nhân lực thông qua hội chợ việc làm là 4%, qua trung tâm giới thiệu việc làm và các kênh khác là không đáng kể (Hình).

Công ty tập trung tuyển dụng ở ạt từ nguồn bên ngoài là đội ngũ cộng tác viên, từ đó vô hình chung đã tạo thành một chiếc phễu và bắt đầu lọc tiếp tạo thành nguồn bên trong, và để cho tự nguồn ứng viên từ kênh này phát triển tự nhiên theo đúng năng lực. Triển khai tuyển dụng kiểu này có rất nhiều tiện lợi cho Công ty, như: chi phí tuyển dụng thấp, không tốn nhiều thời gian để hướng dẫn người lao động làm quen với công việc. Đồng thời, tạo được niềm tin và động lực cho các nhân viên làm việc trong Công ty, vì họ hy vọng sẽ được thăng tiến lên vị trí công việc cao hơn, với mức thu nhập cao hơn. Tuy nhiên, hình thức này cũng có nhược điểm là dễ gây ra những xung đột, bè phái trong nội bộ.

Một số tồn tại và hạn chế

Thứ nhất, quá trình tuyển dụng nhân sự tư vấn đầu tư được tiến hành một cách ồ ạt, không đảm bảo chất lượng và tiêu chí tuyển dụng thấp, cũng như không thể đo lường chính xác được mức độ hiệu quả trong công việc của họ một cách đầy đủ.

Thứ hai, vấn đề nảy sinh từ thực tế rằng, mặc dù nhân viên mới đã được trang bị kiến thức lý thuyết, nhưng thiếu kinh nghiệm thực tế trong lĩnh vực tư vấn đầu tư. Quá trình trở thành một nhà tư vấn đầu tư giải đòi hỏi thời gian và kinh nghiệm tích lũy từ các tình huống thực tế, không thể đo lường bằng những buổi đào tạo ngắn hạn. Điều này tạo ra một vòng lặp tiêu cực khi nhân viên mới, chưa có đủ sự hỗ trợ, chọn lựa rời bỏ Công ty, tạo ra tình trạng "rời đi trước khi đào tạo xong". Điều này không chỉ gây mất mát về nhân sự, mà còn làm suy giảm hiệu suất và sự đồng đều của đội ngũ tư vấn đầu tư của Công ty.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Nhìn chung, Công ty VPS đã có những bước tiến vững chắc trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhân sự tư vấn đầu tư qua các năm. Qua đó, Công ty không chỉ khẳng định được vai trò tiên phong trong ngành chứng khoán về mặt chuyên môn, mà còn thể hiện sự chuyên nghiệp và chiến lược nhân sự tinh gọn, hiệu quả. Đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của thị trường chứng khoán và mở rộng quy mô hoạt động. Bên cạnh đó, việc áp dụng các chiến lược tuyển dụng qua giới thiệu cũng phản ánh sự nhận thức sâu sắc của Công ty về tầm quan trọng của mạng lưới và mối quan hệ cá nhân trong việc tìm kiếm và giữ chân nhân tài. Kênh này đã đảm bảo tính phù hợp của ứng viên với văn hóa và môi trường làm việc của Công ty. Mặc dù đạt được nhiều thành công trong việc quản lý tuyển dụng khối tư vấn đầu tư. Tuy nhiên, tại VPS công tác này vẫn có rất nhiều hạn chế chưa thể khắc phục triệt để. Nổi bật nhất đó là số lượng cộng tác viên quá lớn và VPS không kiểm soát thời gian làm việc của nhân viên khối tư vấn đầu tư. Điều đó dẫn tới một số lượng khá đông cộng tác viên không thực sự vào công ty để làm việc. Từ đó, những cộng tác viên này thường không phát sinh nhiều doanh số, thậm chí là không phát sinh doanh số nào. Dẫn tới một vấn đề rất khó giải quyết đó là tuy số lượng cộng tác viên rất đông, nhưng tỷ lệ cộng tác viên thực sự làm việc tốt là không cao.

Để đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững trong tương lai và duy trì vị thế cạnh tranh trên thị trường, Công ty VPS cần tiếp tục đổi mới, cải tiến và hoàn thiện quy trình tuyển dụng, đồng thời đầu tư vào việc phát triển nhân sự và nâng cao văn hóa doanh nghiệp. Cụ thể như sau:

Tiêu chuẩn hoá quy trình. Để đảm bảo hiệu quả và chất lượng trong quá trình tuyển dụng, việc đề ra một quy trình tuyển dụng rõ ràng là vô cùng cần thiết. Bắt đầu từ việc đăng tin tuyển dụng, doanh nghiệp cần xác định rõ thông điệp và yêu cầu công việc một cách chi tiết. Tiếp theo, trong giai đoạn sàng lọc hồ sơ, một hệ thống đánh giá đồng đều cần được áp dụng để lựa chọn ra những ứng viên tiềm năng nhất. Khi tiến hành phỏng vấn, việc chuẩn bị danh sách câu hỏi và tiêu chí đánh giá trước sẽ giúp quá trình này diễn ra một cách mạch lạc và hiệu quả. Cuối cùng, việc tổng hợp đánh giá và nhận xét sau mỗi buổi phỏng vấn không chỉ giúp doanh nghiệp nắm bắt được ưu nhược điểm của ứng viên, mà còn tạo điều kiện cho việc so sánh và đưa ra quyết định cuối cùng. Qua việc tiêu chuẩn hoá toàn bộ quy trình tuyển dụng, doanh nghiệp không chỉ tăng cường được tính minh bạch, mà còn đảm bảo rằng, mỗi ứng viên đều có cơ hội được đánh giá một cách công bằng và chính xác.

Đào tạo và phát triển đội ngũ tuyển dụng. Sự thành công của quy trình tuyển dụng không chỉ phụ thuộc vào việc xác định đúng chiến lược, mà còn cần đến sự chuyên nghiệp và kỹ năng của đội ngũ tuyển dụng. Chính vì thế, đầu tư vào việc đào tạo và phát triển đội ngũ này là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng tuyển dụng. Đội ngũ tuyển dụng cần được trang bị kỹ thuật phỏng vấn hiện đại, từ cách đặt câu hỏi mở, kỹ thuật lắng nghe đến việc nhận dạng tín hiệu phi ngôn ngữ từ ứng viên. Ngoài ra, kỹ năng đánh giá và phân tích hồ sơ ứng viên một cách chính xác, công bằng cũng cần được rèn luyện thường xuyên. Việc cập nhật các xu hướng mới trong ngành chứng khoán, cũng như các công cụ tuyển dụng tiên tiến sẽ giúp đội ngũ này bắt kịp với những thay đổi và yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động.

Tổ chức lại đội ngũ cộng tác viên. Để giải quyết vấn đề số lượng cộng tác viên quá lớn và không kiểm soát được thời gian làm việc tại VPS, một giải pháp hiệu quả là áp dụng hệ thống quản lý hiệu suất và đánh giá kết quả công việc dựa trên mục tiêu rõ ràng đối với từng đối tượng cộng tác viên. Công ty có thể thiết lập các chỉ tiêu doanh số tối thiểu và các tiêu chí đánh giá khác để đảm bảo rằng mỗi cộng tác viên đều đóng góp tích cực vào kết quả kinh doanh chung. Đồng thời, VPS cần phát triển một hệ thống theo dõi và báo cáo để giám sát tiến độ công việc của cộng tác viên. Công ty cũng có thể tổ chức các buổi đào tạo và hỗ trợ để nâng cao kỹ năng và hiệu suất làm việc của cộng tác viên, cũng như tạo động lực thông qua hệ thống thưởng phạt rõ ràng, trong khi chế tài này mới chỉ đang áp dụng cho nhân viên chính thức.

Hợp tác chiến lược với các tổ chức giáo dục. Một trong những chiến lược cần để thu hút và phát triển nguồn lực nhân sự chất lượng là việc kết nối sâu rộng với các tổ chức giáo dục. Các trường đại học và viện nghiên cứu là nơi đào tạo ra lực lượng trẻ, có kiến thức chuyên môn sâu rộng và tinh thần đổi mới. Khi hợp tác với những tổ chức này, doanh nghiệp có thể tiếp cận trực tiếp đến những sinh viên tiềm năng, tổ chức các chương trình thực tập, học bổng hoặc các cuộc thi thực chiến, giúp hình thành và phát triển những tài năng sắp ra trường. Với một mối quan hệ mật thiết với các tổ chức giáo dục, doanh nghiệp không chỉ thu hút được những ứng viên đầy đam mê và định hướng phát triển, mà còn góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và phục vụ cho sự phát triển bền vững của cả ngành (Vuong và Nguyen, 2024)/.

Tài liệu tham khảo

1. Công ty Cổ phần chứng khoán VPS (2020-2023), *Báo cáo thường niên năm 2020, 2021, 2022, 2023*.
2. Nguyễn Ngọc Huyền (2015), *Giáo trình Quản trị Kinh doanh I, II*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân
3. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
4. Mai Thanh Lan (2014), *Giáo trình tuyển dụng nhân lực*, Nxb Thống kê Hà Nội.
5. Trương Minh Thắng (2019), *Nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân sự trong các tổ chức tài chính*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Thủ tướng Chính phủ (2023), *Quyết định số 1726/QĐ-TTg, ngày 29/12/2023 phê duyệt Chiến lược phát triển thị trường chứng khoán đến năm 2030*

7. Ủy ban Chứng khoán Nhà nước (2023), *Báo cáo phát triển thị trường chứng khoán Việt Nam*, Nxb Tài chính.
8. Vương, Q. H., Nguyễn, M. H. (2024). *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*. AISDL.

Ngày nhận bài: 04/9/2024; Ngày phản biện: 15/9/2024; Ngày duyệt đăng: 23/9/2024

URL: <https://kinhtevadubao.vn/cong-tac-quan-ly-hoat-dong-tuyen-dung-nhan-su-khoi-tu-van-dau-tu-tai-cong-ty-co-phan-chung-khoan-vps-thuc-trang-va-khuyen-nghi-29842.html>

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư