

Tab 1

Cẩm nang Tổng quan ngành

Nhân sự

dành cho học sinh - sinh viên



Lời mở đầu

Cẩm nang **Tổng quan ngành Nhân sự** được biên soạn bởi đội ngũ Hướng Nghiệp Sông An với mong muốn hỗ trợ học sinh, sinh viên trong việc tìm hiểu về ngành nghề và đưa ra quyết định nghề nghiệp phù hợp. Tài liệu này sẽ giúp bạn có cái nhìn tổng quan về ngành Nhân sự – từ bản chất công việc, các phân mảng chính, lộ trình nghề nghiệp, đến những kỹ năng quan trọng cần có.

Mặc dù nội dung trong cẩm nang này được tổng hợp từ các nguồn đáng tin cậy, ngành Nhân sự – cũng như nhiều ngành nghề khác – đang không ngừng thay đổi theo biến động của thị trường. Một số chia sẻ trong tài liệu có thể phản ánh góc nhìn và kinh nghiệm cá nhân của các chuyên gia, nên khó có thể bao quát toàn bộ đặc điểm của ngành tại mọi thời điểm. Do đó, Sông An khuyến khích người đọc cân nhắc kỹ lưỡng, tham khảo thêm các nguồn tư vấn chuyên môn và áp dụng thông tin trong tài liệu này một cách phù hợp với bối cảnh cá nhân. Sông An không chịu trách nhiệm về mọi quyết định hay hành động của người đọc khi áp dụng thông tin từ tài liệu này.

Chúng tôi mong rằng cẩm nang này sẽ trở thành một nguồn tài liệu hữu ích, giúp bạn có cơ sở vững chắc để định hướng và xây dựng lộ trình nghề nghiệp phù hợp với bản thân.

Lời cảm ơn

Sông An trân trọng gửi lời cảm ơn sâu sắc đến các cố vấn đã dành thời gian quý báu để đọc, góp ý và hỗ trợ cải thiện nội dung của cẩm nang này. Sông An xin chân thành cảm ơn:

- Chị Trần Thị Ngọc Nhung - Head of HR Operations tại một ngân hàng đa quốc gia tại Việt Nam
- Anh Thân Tiến Toàn - Head of HR tại Entobel

Sự đồng hành từ các anh chị là nguồn động lực quý báu để Sông An tiếp tục hoàn thiện các tài liệu hướng nghiệp có giá trị trong tương lai.

Mục lục

Lời mở đầu	2
PHẦN I: BẢN CHẤT NGÀNH NHÂN SỰ	4
1. Nhân sự là gì?	4
2. Vai trò của Nhân sự đối với doanh nghiệp	4
PHẦN II: BỨC TRANH TỔNG QUAN NGÀNH NHÂN SỰ	5
1. Các phân mảng chính trong ngành Nhân sự	5
2. Cấu trúc phòng Nhân sự tại các doanh nghiệp	9
PHẦN III: HÀNH TRANG VÀO NGHỀ NHÂN SỰ	10
1. Kiến thức và kỹ năng quan trọng trong ngành Nhân sự	10
2. Cơ hội phát triển nghề nghiệp: HR Generalist hay HR Specialist	11
3. Làm việc tại doanh nghiệp hay công ty tư vấn và cung cấp dịch vụ nhân sự	12
PHẦN IV: ĐỒNG HÀNH TỪ HƯỚNG NGHIỆP SÔNG AN	13
1. Thư viện Người thật Việc thật	13
2. Tài liệu tự hướng nghiệp	14
3. Dịch vụ tư vấn hướng nghiệp	14

PHẦN I: BẢN CHẤT NGÀNH NHÂN SỰ

1. Nhân sự là gì?

Ngành Nhân sự (Human Resources Management) là lĩnh vực về quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức, doanh nghiệp hoặc cơ quan. Người làm nhân sự chịu trách nhiệm toàn diện các hoạt động liên quan đến con người, bao gồm tuyển dụng, đào tạo, phát triển năng lực, quản lý hiệu suất làm việc, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa và nhiều chức năng hỗ trợ khác.

Mục tiêu của bộ phận nhân sự là đảm bảo tổ chức luôn có đội ngũ nhân lực phù hợp – cả về số lượng và chất lượng – nhằm phục vụ chiến lược phát triển dài hạn. Bên cạnh đó, các chuyên gia nhân sự còn đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, tuân thủ pháp luật lao động, giải quyết tranh chấp nội bộ và nâng cao sự gắn kết cũng như hài lòng của nhân viên.

2. Vai trò của Nhân sự đối với doanh nghiệp

Phòng Nhân sự đồng hành cùng người lao động trong suốt hành trình làm việc tại doanh nghiệp – từ khi họ biết đến công ty cho đến lúc rời đi. Nhân sự đóng vai trò hỗ trợ, kết nối và phát triển con người để họ có thể đóng góp tốt nhất cho tổ chức, đồng thời cảm thấy hài lòng và gắn bó với công việc.

Để hình dung rõ hơn về vai trò khái quát của Nhân sự đối với doanh nghiệp, chúng ta có thể tham khảo mô hình **Vòng đời nhân viên (Employee Life Cycle – ELC)** với 6 giai đoạn chính:

Giai đoạn	Vai trò của nhân sự
Thu hút (Attraction)	Tạo dựng hình ảnh doanh nghiệp để thu hút ứng viên phù hợp.
Tuyển dụng (Recruitment)	Tìm kiếm, chọn lọc và đề xuất ứng viên đáp ứng yêu cầu công việc.
Hoà nhập (Onboarding)	Giúp nhân viên mới làm quen môi trường, văn hóa và công việc tại doanh nghiệp.
Phát triển nghề nghiệp (Career Development)	Hỗ trợ nhân viên học hỏi, nâng cao năng lực và phát triển sự nghiệp.
Giữ chân nhân tài (Retention)	Tạo điều kiện làm việc tốt, duy trì sự gắn bó và động lực của người lao động.

Nghỉ việc (Separation)	Hỗ trợ quá trình nghỉ việc diễn ra chuyên nghiệp, giữ mối quan hệ tích cực sau khi rời tổ chức.
-------------------------------	---



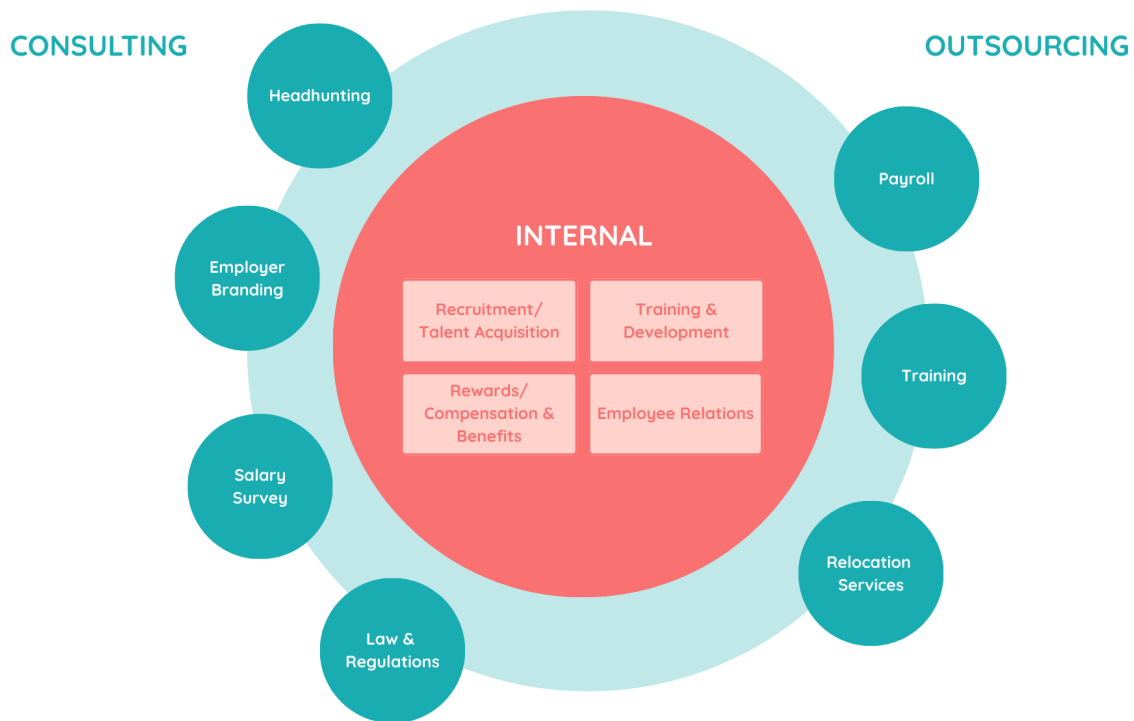
Nguồn: Hình ảnh được Hướng nghiệp Sông An thiết kế lại dựa trên nội dung từ nhiều nguồn.

Hình 1. Vòng đời nhân viên (ELC)

PHẦN II: BỨC TRANH TỔNG QUAN NGÀNH NHÂN SỰ

1. Các phân mảng chính trong ngành Nhân sự

Ngành Nhân sự hiện nay chủ yếu có hai môi trường làm việc chính: **Nhân sự nội bộ** (Internal HR) và **Công ty tư vấn và cung cấp dịch vụ nhân sự** (HR Consulting and Outsourcing). Mỗi môi trường có những phân mảng riêng, hình dưới đây minh họa các phân mảng chính trong ngành Nhân sự.



Nguồn: Hình ảnh được Hướng nghiệp Sông An thiết kế lại dựa trên nội dung từ nhiều nguồn và tư vấn từ chuyên gia.

Hình 2. Các phân mảng chính trong ngành Nhân sự

Nhân sự nội bộ

Nhân sự nội bộ (Internal HR) là bộ phận trực thuộc doanh nghiệp, làm việc trực tiếp trong công ty với nhiệm vụ chính là quản lý toàn bộ các vấn đề liên quan đến người lao động trong nội bộ tổ chức. Những người làm việc trong mảng này chịu trách nhiệm vận hành các hoạt động nhân sự hằng ngày nhằm đảm bảo công ty hoạt động hiệu quả và đúng quy định pháp luật.

Cụ thể, nhân sự nội bộ bao gồm 4 mảng chính:

Phân mảng	Vai trò	Trách nhiệm
Tuyển dụng (Recruitment)/ Thu hút nhân tài (Talent Acquisition)	Đảm bảo doanh nghiệp có đủ nhân sự phù hợp để phát triển, đảm bảo sự vận hành bền vững của tổ chức.	Tìm kiếm ứng viên (Sourcing): Đăng tuyển, chủ động tiếp cận nguồn ứng viên chất lượng thông qua nhiều kênh khác nhau như LinkedIn, Job Fair, mạng lưới giới thiệu nội bộ, v.v. Tuyển chọn: Sàng lọc, phỏng vấn, đánh giá,

		ra quyết định tuyển dụng. ● Onboarding: Hướng dẫn nhân viên mới hòa nhập với công việc, môi trường và văn hóa doanh nghiệp, giúp họ bắt nhịp nhanh và gắn bó lâu dài. ● Thương hiệu tuyển dụng (Employer Branding): Xây dựng hình ảnh doanh nghiệp hấp dẫn, tạo ấn tượng tốt với ứng viên tiềm năng trên các nền tảng truyền thông, sự kiện tuyển dụng, mạng xã hội, v.v.
Đào tạo & Phát triển (Training & Development)	Nâng cao năng lực của lực lượng lao động và tối ưu hoá sự hiệu quả để đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức. Tại một số tổ chức, mảng Đào tạo & Phát triển có thể có tên gọi khác như: Learning & Development, Talent Development, hay Organizational Development	● Xây dựng khung năng lực: Xác định nhóm năng lực cốt lõi cho từng vị trí, làm cơ sở cho tuyển dụng, đào tạo và đánh giá. ● Đào tạo và phát triển: Thiết kế, triển khai và đánh giá hiệu quả của các chương trình đào tạo để nâng cao năng lực làm việc của nhân viên. ● Xây dựng chương trình phát triển & đánh giá nhân tài: Quy hoạch đội ngũ kế cận, phát triển lãnh đạo trẻ, xây dựng chương trình phát triển cá nhân. ● Xây dựng văn hóa doanh nghiệp: Thúc đẩy giá trị tổ chức, củng cố bản sắc và môi trường làm việc tích cực, gắn kết.
Phúc lợi (Rewards)/ Lương thưởng & Phúc lợi (Compensation and Benefits)	Thiết kế, triển khai và duy trì chính sách đãi ngộ toàn diện để tạo động lực, giữ chân nhân tài và đảm bảo tính cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường lao động.	● Xây dựng chính sách đãi ngộ (lương, thưởng, phúc lợi, v.v.) phù hợp với đặc điểm của tổ chức và chiến lược kinh doanh đồng thời cạnh tranh trên thị trường. ● Thực hiện triển khai: Triển khai chính sách lương thưởng, phúc lợi một cách đồng bộ và hiệu quả. ● Quản lý chi phí đãi ngộ: Lập kế hoạch, theo dõi, dự báo và phân bổ ngân sách đãi ngộ.
Quan hệ lao động (Employee Relations)	Duy trì và phát triển mối quan hệ tích cực giữa người lao động	● Thực hiện chính sách & tuân thủ: Xây dựng quy trình, biểu mẫu, đảm bảo thực hiện đúng luật lao động và nội quy công ty.

	và tổ chức.	• Can thiệp và giải quyết mâu thuẫn: Ngăn ngừa rủi ro, xử lý tranh chấp lao động, đối thoại tập thể, thương lượng với công đoàn hoặc chính quyền.
--	-------------	--

Công ty tư vấn và cung cấp dịch vụ nhân sự

Công ty tư vấn và cung cấp dịch vụ nhân sự là các công ty chuyên tư vấn hoặc cung cấp dịch vụ nhân sự cho nhiều doanh nghiệp khác nhau. Vai trò chính của các công ty này là hỗ trợ doanh nghiệp trong các mảng như tuyển dụng nhân sự, tư vấn chiến lược nhân sự hoặc thực hiện các công việc thuê ngoài như tính lương, quản lý bảo hiểm, quản lý hồ sơ nhân viên, v.v.

Bảng tóm tắt sau đây liệt kê 9 loại hình công ty tư vấn và cung cấp dịch vụ nhân sự phổ biến tại thị trường Việt Nam hiện nay:

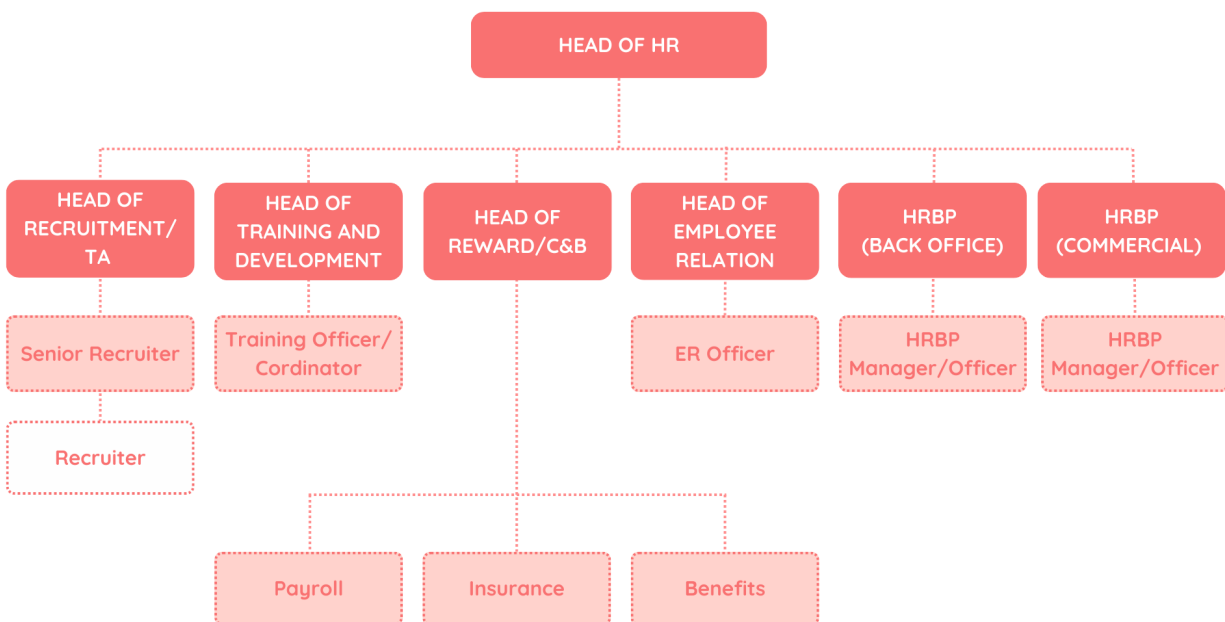
Công ty	Phân mảng	Vai trò
Tư vấn (Consulting)	Headhunting	• Tìm kiếm và tuyển dụng nhân sự, hiếm hoặc có năng lực chuyên biệt. • Tiếp cận ứng viên thông qua mạng lưới chuyên sâu và phương pháp tìm kiếm riêng biệt. • Giúp doanh nghiệp nhanh chóng tiếp cận nhân sự chất lượng cao mà khó có thể tìm thấy qua kênh tuyển dụng truyền thống. • Tư vấn cho doanh nghiệp về thị trường lao động nói chung hoặc trong một ngành nghề cụ thể.
	Employer Branding	• Xây dựng hình ảnh nhà tuyển dụng chuyên nghiệp trên thị trường lao động. • Tăng mức độ nhận diện và yêu thích thương hiệu tuyển dụng từ ứng viên tiềm năng.
	Salary Survey	• Cung cấp dữ liệu thị trường về mức lương và phúc lợi theo ngành nghề, cấp bậc. • Tư vấn doanh nghiệp thiết kế chính sách đãi ngộ cạnh tranh, phù hợp ngân sách nhằm giữ chân nhân viên và thu hút nhân tài.
	Law & Regulations	• Tư vấn và đảm bảo tuân thủ pháp luật lao động, hợp đồng, nội quy công ty. • Giải quyết tranh chấp lao động, sa thải, kỷ luật và các vấn đề

		pháp lý phát sinh. Giảm thiểu rủi ro pháp lý và bảo vệ quyền lợi doanh nghiệp lẫn người lao động.
Cung cấp dịch vụ (Outsourcing)	Payroll	- Quản lý toàn bộ quy trình tính lương, thưởng, bảo hiểm và thuế thu nhập cá nhân. - Đảm bảo tính chính xác, minh bạch và tuân thủ pháp lý trong việc chi trả cho nhân viên. - Tối ưu chi phí vận hành thông qua dịch vụ thuê ngoài.
	Training	- Xây dựng chương trình đào tạo nâng cao năng lực cho đội ngũ nhân sự. - Tập trung vào thiết kế và tổ chức các chương trình đào tạo nhằm nâng cao kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm hoặc phát triển năng lực lãnh đạo cho nhân sự. - Tạo động lực phát triển và nâng cao hiệu suất làm việc cá nhân.
	Relocation Services	Cung cấp các dịch vụ giúp người lao động nước ngoài thực hiện các thủ tục visa, giấy phép lao động, thuế, và hỗ trợ thích nghi văn hóa.

2. Cấu trúc phòng Nhân sự tại các doanh nghiệp

Cấu trúc phòng Nhân sự thay đổi tùy theo quy mô và mô hình hoạt động của doanh nghiệp. Ở các công ty lớn, phòng nhân sự thường được tổ chức chuyên biệt với nhiều mảng chức năng như tuyển dụng, lương thưởng & phúc lợi, hay đào tạo & phát triển. Ngược lại, tại các công ty vừa và nhỏ, phòng Nhân sự thường có quy mô tinh gọn, một người có thể kiêm nhiều nhiệm vụ như tuyển dụng, hành chính – lương thưởng và đào tạo. Dưới đây là tổng quan về cấu trúc phòng nhân sự tại một công ty với đầy đủ các phòng ban.

Lưu ý: Thông tin dưới đây chỉ mang tính chất tham khảo. Cấu trúc phòng Nhân sự có thể khác nhau tùy thuộc vào quy mô, ngành nghề hoạt động, cũng như chiến lược quản trị nhân sự của từng doanh nghiệp.



Nguồn: Hình ảnh được Hướng nghiệp Sông An thiết kế dựa trên nội dung tư vấn từ chuyên gia.

Hình 3. Cấu trúc phòng Nhân sự tại các doanh nghiệp

PHẦN III: HÀNH TRANG VÀO NGHỀ NHÂN SỰ

1. Kiến thức và kỹ năng quan trọng trong ngành Nhân sự

Danh sách các kiến thức và kỹ năng quan trọng dưới đây được tổng hợp từ các nguồn uy tín, đồng thời có sự bổ sung, điều chỉnh từ chuyên gia trong ngành để đảm bảo tính thực tiễn, phù hợp với yêu cầu công việc hiện nay. Do giới hạn của cẩm nang, danh sách này không bao quát toàn bộ kỹ năng, các bạn nên tham khảo thêm từ các nguồn chuyên môn khác để có cái nhìn toàn diện hơn.

Phân mảng	Kiến thức và kỹ năng quan trọng
Tuyển dụng (Recruitment)/	Kiến thức về thị trường lao động và các ngành nghề của tổ chức

Thu hút nhân tài (Talent Acquisition)	- Kỹ năng giao tiếp và xây dựng quan hệ - Kỹ năng phỏng vấn, phân tích và đánh giá ứng viên - Kỹ năng xây dựng thương hiệu tuyển dụng cho doanh nghiệp
Đào tạo & Phát triển (Training & Development)	- Hiểu và thiết kế các tiêu chuẩn năng lực cho từng vị trí nhằm phục vụ đánh giá, đào tạo và phát triển nhân viên - Kỹ năng phân tích nhu cầu đào tạo - Kỹ năng xây dựng lộ trình phát triển, thiết kế khóa học, và triển khai các hoạt động nâng cao kỹ năng cho đội ngũ - Kỹ năng giao tiếp - Kỹ năng dẫn giảng
Phúc lợi (Rewards)/ Lương thưởng & Phúc lợi (Compensation and Benefits)	- Hiểu biết sâu về các quy định, chính sách pháp luật lao động (thuế, bảo hiểm, v.v) - Tư duy logic, hệ thống - Khả năng phân tích, xử lý, tính toán số liệu, và lập báo cáo
Quan hệ lao động (ER)	- Hiểu biết sâu về các quy định, chính sách pháp luật lao động - Kỹ năng giao tiếp, đàm phán, truyền đạt thông tin rõ ràng và khả năng thương lượng khéo léo để giải quyết các xung đột hoặc đạt được thỏa thuận giữa hai bên - Kỹ năng giải quyết vấn đề tốt, nhạy bén và linh hoạt để xử lý các tình huống phát sinh, từ tranh chấp lao động đến các thay đổi về chính sách

2. Cơ hội phát triển nghề nghiệp: HR Generalist hay HR Specialist

Khi theo đuổi nghề Nhân sự, bạn không chỉ làm những công việc hành chính đơn thuần mà còn có thể phát triển theo những định hướng nghề nghiệp rõ ràng và chuyên sâu. Tùy theo sở thích cá nhân và môi trường làm việc, bạn có thể lựa chọn giữa hai hướng đi phổ biến: phát triển theo chiều ngang để trở thành người bao quát nhiều mảng (HR Generalist), hoặc phát triển theo chiều sâu để chuyên môn hóa trong một lĩnh vực cụ thể (HR Specialist).

Hiểu rõ sự khác biệt giữa hai hướng đi này sẽ giúp bạn xác định được mục tiêu học tập và con đường nghề nghiệp phù hợp với bản thân. Bảng sau đây sẽ giúp bạn so sánh nhanh các đặc điểm nổi bật của từng hướng:

Tiêu chí	HR Generalist	HR Specialist
Định nghĩa	Là người làm việc bao quát nhiều lĩnh vực trong Nhân sự và hỗ trợ toàn bộ hành trình của nhân viên.	Là người phát triển chuyên môn sâu trong một mảng cụ thể của Nhân sự nhằm nâng cao hiệu quả trong lĩnh vực đó.
Phạm vi công việc	Thực hiện đa dạng công việc như tuyển dụng, đào tạo, phúc lợi, quản lý hiệu suất, quan hệ lao động, v.v.	Chuyên trách một phần việc cụ thể như xây dựng chiến lược tuyển dụng, thiết kế chính sách lương, phát triển chương trình đào tạo, v.v.
Cơ hội phát triển	Thăng tiến lên các vị trí quản lý tổng thể như HRBP/HRBP Advisor* hay Head of HR.	Trở thành chuyên gia trong lĩnh vực cụ thể.
Tổ chất phù hợp	Người thích học hỏi và làm nhiều mảng công việc khác nhau.	Người thích tìm hiểu sâu, muốn giỏi một lĩnh vực cụ thể.

Đối tác nhân sự (HRBP/HRBP Advisor)

Trong hành trình phát triển nghề nghiệp, một HR Generalist sau khi tích lũy đủ kinh nghiệm và hiểu biết toàn diện về các mảng nhân sự có thể tiến đến vai trò HR Business Partner (HRBP) – hay còn gọi là Đối tác nhân sự hoặc Cố vấn chiến lược nhân sự.

HRBP là người đóng vai trò **cầu nối giữa phòng Nhân sự và các phòng ban chức năng** (như Sản xuất, Kinh doanh, Marketing, Tài chính, v.v.), đồng thời tư vấn, triển khai các chiến lược nhân sự phù hợp để hỗ trợ mục tiêu kinh doanh. Không còn dừng ở việc thực thi, HRBP tham gia vào quá trình ra quyết định chiến lược, đóng góp vào sự phát triển dài hạn của tổ chức. HRBP có kiến thức, kinh nghiệm, và hiểu biết sâu sắc về các hoạt động kinh doanh của tổ chức. Vị trí này thường phù hợp với những người có tư duy tổng thể, kỹ năng giao tiếp – tư vấn tốt và có mong muốn tạo ảnh hưởng sâu rộng đến tổ chức.

3. Làm việc tại doanh nghiệp hay công ty tư vấn và cung cấp dịch vụ nhân sự

Bảng so sánh dưới đây sẽ giúp bạn hiểu về sự khác biệt khi làm việc tại doanh nghiệp và công ty tư vấn và cung cấp dịch vụ nhân sự trên hai khía cạnh bản chất công việc và môi trường làm việc.

Lưu ý: Thông tin trong bảng chỉ mang tính chất tham khảo, vì thực tế có thể khác biệt tùy theo văn hóa và đặc thù vận hành của từng doanh nghiệp.

Yếu tố đánh giá	Doanh nghiệp	Công ty tư vấn và cung cấp dịch vụ nhân sự
Bản chất công việc	Thực hiện các chức năng nhân sự như tuyển dụng, đào tạo, lương thưởng, phúc lợi, v.v nhưng tập trung phục vụ nội bộ một doanh nghiệp cụ thể.	- Cũng triển khai các nội dung nhân sự tương tự, nhưng dưới dạng dịch vụ cho nhiều khách hàng khác nhau. - Thường chuyên sâu theo từng mảng cụ thể (ví dụ: tuyển dụng, khảo sát lương, v.v.) và mang tính dự án, yêu cầu linh hoạt và tùy biến theo từng khách hàng.
Môi trường làm việc	Môi trường thường ổn định về hệ thống và địa điểm làm việc, nhưng vẫn có thể thay đổi theo chiến lược kinh doanh của tổ chức.	- Môi trường có thể thay đổi theo dự án, yêu cầu quản lý thời gian và nhiều đầu việc song song. - Cơ hội tiếp cận nhiều ngành nghề, xây dựng mạng lưới chuyên môn rộng, yêu cầu thích ứng cao với các ngành nghề khác nhau.

PHẦN IV: ĐỒNG HÀNH TỪ HƯỞNG NGHIỆP SÔNG AN

1. Thư viện Người thật Việc thật

Khi tìm hiểu về một ngành nghề, không gì thực tế hơn việc lắng nghe câu chuyện từ những người đang trực tiếp làm việc trong lĩnh vực đó. [Thư viện Người thật Việc thật](#) thật mang đến những chia sẻ chân thực từ các nhân sự trong nghề. Thông qua đó, học sinh – sinh viên có thể hiểu rõ hơn về đặc thù công việc, cơ hội phát triển, thách thức và kỹ năng cần thiết cho từng vị trí. Khám phá thêm các câu chuyện nghề trong ngành Nhân sự tại [đây](#).

2. Tài liệu tự hướng nghiệp

Dành cho học sinh cấp 3

- Tài liệu [Các bước chọn ngành và chọn trường](#) dành cho tất cả học sinh cấp 3 đang cần sự trợ giúp về hướng nghiệp trong bước ngoặt quan trọng cuối đời học sinh.
- [Khóa học ngắn Tư hướng nghiệp](#) miễn phí giúp các bạn học sinh cấp 3 có những kiến thức khoa học và các công cụ thiết thực để bạn tự tìm ra câu trả lời cho những trăn trở về việc chọn ngành chọn trường phù hợp.

Dành cho bạn trẻ 18 - 25 tuổi

- [Khóa học 30 ngày tư hướng nghiệp](#) miễn phí giúp các bạn đặt bước chân đầu tiên trên hành trình phát triển sự nghiệp vững chãi thông qua các kiến thức và bài tập thực hành khoa học hằng tuần.

Dành cho du học sinh

- [Cẩm nang Tư hướng nghiệp dành cho du học sinh](#) được viết dành cho học sinh cấp 3 có dự định du học sau khi tốt nghiệp và sinh viên năm 1 và năm 2 muốn chuyển tiếp sang các trường đại học ở nước ngoài.
- Với các bạn tìm kiếm cơ hội du học sau đại học thì cẩm nang vẫn chứa đựng thông tin hữu ích cho quá trình hiểu mình, hiểu nghề, hiểu điểm đến cũng như các yêu cầu chung của một bộ hồ sơ ứng tuyển.

3. Dịch vụ tư vấn hướng nghiệp

Sông An hiểu rằng, trong hành trình khám phá nghề nghiệp tương lai, đôi khi các bạn học sinh sẽ cần một người hướng dẫn để giúp tháo gỡ những băn khoăn và đưa ra định hướng phù hợp. Vì vậy, Sông An mang đến dịch vụ [Tư vấn hướng nghiệp](#), giúp các bạn khám phá sở thích, thế mạnh, lựa chọn ngành nghề phù hợp và từng bước xác định tương lai một cách tự tin hơn.

Nguồn thông tin tham khảo:

HR generalists vs. HR specialists - Roles and benefits. (2023, September 18). HRAcademia.
<https://www.hracademia.com/community/hr-generalists-vs-hr-specialists/#ben-spec>

HR specialist vs. HR generalist: What's the difference? (n.d.). Indeed Career Guide.
<https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/hr-specialist-vs-hr-generalist>

Hướng nghiệp Sông An. (2020, February 18). Tổng quan về nghề Quản trị Nhân sự. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=X0RvBpHLzZA>

Indeed. (2017, February 10). Agency recruitment vs. in-house recruitment. Recruiting Resources: How to recruit and hire better.
<https://www.indeed.com/recruitment/c/info/agency-vs-in-house-recruiter>

LINK Power. (2021). 8 nhóm năng lực của người làm L&D - Link Power. Linkpower.vn.
<https://linkpower.vn/l-d/8-nhom-nang-luc-cua-nguoi-lam-l-d>

MISA AMIS. (n.d.). Phần mềm quản trị doanh nghiệp.
<https://amis.misa.vn/71838/cong-viec-cua-nhan-vien-quan-he-lao-dong/>

PACE Institute of Management. (n.d.). Nhân sự là gì? Vai trò và các vị trí công việc của ngành nhân sự. www.pace.edu.vn. <https://www.pace.edu.vn/tin-kho-tri-thuc/nhan-su-la-gi>

PACE Institute of Management. (2021). Học viện quản lý PACE. Pace.edu.vn.
<https://www.pace.edu.vn/tin-kho-tri-thuc/talent-acquisition-la-gi#yau-cau-can-co-cua-vi-tri-talent-acquisition>

Resources Workable. (2017, February 10). Agency recruitment vs. in-house recruitment. Recruiting resources: How to recruit and hire better.
<https://resources.workable.com/stories-and-insights/agency-in-house-recruitment>

Thư viện Pháp luật. (2023, September 15). Tính cách phù hợp với nghề nhân sự là gì? Lương nghề nhân sự có cao không? ThuVienPhapLuat.vn.
<https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/tinh-cach-phu-hop-voi-nghe-nhan-su-la-gi-luong-nghe-nhan-su-co-cao-khong-10022.html>

Tran, N. (2022, October 11). 6 giai đoạn vòng đời nhân viên mà các nhà quản trị cần nắm. JobHopin. <https://www.jobhopin.com/blog/vong-doi-nhan-vien/>

VHRS. (2020). 4 vai trò chủ chốt của nhân sự hiện đại. Vhrs.com.vn.
<https://vhers.com.vn/tin-tuc/4-vai-tro-chu-chot-cua-nhan-su-hien-dai>