

## **BẢN THAM CHIẾU CÔNG VIỆC (TOR)**

### **KHẢO SÁT SO SÁNH CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG THUỘC CÁC CHI NHÁNH CỦA CHƯƠNG TRÌNH TÀI CHÍNH VI MÔ**

#### **A. NHU CẦU TƯ VẤN**

Là tổ chức đi đầu trong lĩnh vực thúc đẩy và đảm bảo an sinh trẻ em, từ năm 1988, Tổ chức World Vision International (WVI) Hoa Kỳ đã có mặt, đồng hành cùng chính phủ, các bên liên quan, gia đình và cộng đồng để mang lại hy vọng và nâng cao chất lượng cuộc sống cho trẻ em tại 14 tỉnh, thành phố trên khắp Việt Nam. Với hơn 30 năm kinh nghiệm, đội ngũ nhân viên tận tâm của Tổ chức World Vision International (WVI) Hoa Kỳ – Văn phòng đại diện tại Việt Nam (WVI-V) triển khai hiệu quả các chương trình phát triển và cứu trợ, giúp trao quyền cho cộng đồng và mang lại những thay đổi thực chất, bền vững để đảm bảo sự phát triển toàn diện của mọi trẻ em về thể chất, tinh thần và trí tuệ.

Vào năm 2006, WVI-V đã thành lập Chương trình tài chính vi mô nhằm góp phần cải thiện sinh kế cho các hộ nghèo, cận nghèo, hộ thu nhập thấp và cộng đồng dự án đạt được sự bền vững về kinh tế, qua đó nâng cao tác động tích cực đến an sinh trẻ em đồng thời nâng cao giá trị và vị thế của người phụ nữ, và kế thừa thành tựu của các Chương trình Vùng.

Chương trình Tài chính Vi mô (MFU) được triển khai tại các tỉnh: Thanh Hóa, Hưng Yên, Quảng Trị, Quảng Nam và Đà Nẵng.

Hoạt động chính của chương trình:

- Cho vay đối với khách hàng tài chính vi mô theo quy định tại điều 13, quyết định số 20/2017/QĐ-TTg
- Nhận tiền gửi tiết kiệm bắt buộc theo khoản vay
- Đại lý cung cấp các sản phẩm bảo hiểm đối với khách hàng tài chính vi mô theo quy định của pháp luật
- Cung cấp các dịch vụ đào tạo về giáo dục tài chính, kỹ năng phát triển kinh doanh, kỹ năng quản lý tài chính hộ gia đình, kỹ thuật chăn nuôi, trồng trọt cho khách hàng.

Ban lãnh đạo của WVI-V cũng như MFU luôn quan tâm tới việc đảm bảo mức thu nhập của người lao động tại tổ chức. Vì vậy việc khảo sát lương và các chế độ đãi ngộ cho người lao động là cần thiết cũng như đảm bảo sự cạnh tranh với thị trường, vừa thúc đẩy hiệu suất của nhân sự, vừa tăng mức độ hài lòng, gắn kết của cán bộ nhân viên.

#### **B. Mục tiêu và phạm vi công việc:**

##### **1. Mục tiêu:**

- Cung cấp một báo cáo đánh giá khách quan và có hệ thống về mức độ cạnh tranh về thu nhập của Chương trình Tài chính Vi mô so với thị trường tài chính – ngân hàng, và các tổ chức phi chính phủ, các doanh nghiệp khác tại địa phương.

- Khuyến nghị các giải pháp điều chỉnh quy định lương thưởng của Chương trình Tài chính Vi mô nhằm đảm bảo sự cạnh tranh với thị trường.

## **2. Phạm vi công việc:**

### ***Nhiệm vụ 1: Khảo sát mức độ hài lòng và gắn kết của Cán bộ nhân viên (CBNV) hiện tại và CBNV đã thôi việc***

- Nội dung khảo sát sẽ bao gồm nhưng không giới hạn ở các nội dung sau:
  - + Mức độ hài lòng khi làm việc tại Chương trình Tài chính Vi mô
  - + Lý do thôi việc
  - + Cơ chế đãi ngộ ở công việc hiện tại
  - + Góp ý cải thiện cho Chương trình Tài chính Vi mô và WVI-V

### ***Nhiệm vụ 2: Báo cáo đánh giá mức độ cạnh tranh về thu nhập của các Chi nhánh thuộc Chương trình Tài chính Vi mô WVI-V so với các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực tài chính vi mô, tài chính - ngân hàng và các tổ chức, doanh nghiệp khác tại địa phương***

- Nghiên cứu mô hình, cơ cấu tổ chức, hệ thống vị trí chức danh, mô tả công việc và các yêu cầu năng lực cho các vị trí công việc tại các Chi nhánh của Chương trình Tài chính Vi mô. Dự kiến 6 vị trí công việc với tổng số 65 nhân sự:
  - + Vận hành vùng cấp cao
  - + Cán bộ tài chính vùng
  - + Kế toán khu vực
  - + Trưởng Chi nhánh
  - + Trợ lý Chi nhánh
  - + Cán bộ tín dụng
- Thu thập, tổng hợp số liệu tiền lương của Chương trình Tài chính Vi mô và lập báo cáo phân tích dải thu nhập (mức thu nhập từ min đến max) của từng vị trí chức danh theo hệ thống chức danh đã được chuẩn hóa.
- Lựa chọn các vị trí công việc trên thị trường để thực hiện đối chuẩn (benchmark) với các vị trí công việc tại Chương trình Tài chính Vi mô.
- Lựa chọn đối tượng tham gia khảo sát bao gồm 10-15 tổ chức đang hoạt động tại địa phương thuộc các lĩnh vực sau:
  - + Tài chính vi mô
  - + Tín dụng khác
  - + Các tổ chức, doanh nghiệp thu hút cùng nguồn nhân sự
  - + Các tổ chức phi lợi nhuận, phi chính phủ
- Thực hiện khảo sát, thu thập dữ liệu

- So sánh đánh giá mức độ cạnh tranh về thu nhập của các Chi nhánh thuộc Chương trình Tài chính Vi mô so với thị trường, theo các nguyên tắc sau:
  - + Đối chuẩn với các tổ chức có quy mô và ngành nghề tương đồng.
  - + Đối chuẩn theo công việc và nhóm công việc tương đồng.
  - + So sánh và đảm bảo sự tương đồng trong các yêu cầu về kinh nghiệm và bằng cấp của vị trí công việc của tổ chức với vị trí công việc được so sánh.
  - + So sánh và đảm bảo sự tương đồng của phạm vi công việc và trách nhiệm của vị trí công việc của tổ chức với vị trí công việc được so sánh.
  - + Cân nhắc đến yếu tố địa bàn hoạt động của tổ chức được so sánh.
  - + Cân nhắc đến các yếu tố đặc thù của tổ chức.

**Nhiệm vụ 3: Khuyến nghị các giải pháp điều chỉnh cơ chế đãi ngộ**

- Đề xuất cơ chế đãi ngộ mới
- Khuyến nghị giải pháp điều chỉnh mức thu nhập của nhân sự hiện tại
- Cung cấp báo cáo chi tiết và tư vấn chiến lược dựa trên kết quả khảo sát, giúp tổ chức đưa ra các quyết định chính sách lương thưởng hiệu quả

**C. Thời gian thực hiện: Từ ngày 01/03/2025 đến ngày 15/05/2025.**

**D. Yêu cầu kinh nghiệm và năng lực**

- Có ít nhất 3 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực khảo sát lương và tư vấn nhân sự
- Có đội ngũ chuyên gia giàu kinh nghiệm và có chứng chỉ chuyên môn liên quan
- Sử dụng các phương pháp và công cụ khảo sát tiên tiến, đảm bảo tính chính xác và minh bạch của dữ liệu.
- Hiểu biết về ngành tài chính, tài chính vi mô, tổ chức phi chính phủ