

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH TÀI CHÍNH NGÂN HÀNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ

✍️ HOÀNG THỊ THU THỦY*

Ngày nhận: 03/4/2023

Ngày phản biện: 19/5/2023

Ngày duyệt đăng: 25/5/2023

Tóm tắt: Tài chính ngân hàng (TCNH) là ngành học luôn xếp vào hàng Top các ngành được thí sinh dành sự quan tâm đặc biệt khi đăng ký lựa chọn trong các kỳ tuyển sinh đại học. Hiện nay, hầu hết các cơ sở đào tạo đại học trong cả nước đều tổ chức đào tạo ngành này. Thậm chí, không chỉ đào tạo ở cấp đại học mà nhiều trường đã mở rộng sang cả sau đại học nhằm đáp ứng yêu cầu của xã hội. Bài viết trao đổi về thực trạng đào tạo ngành TCNH tại các cơ sở đào tạo đại học hiện nay ở Việt Nam, đồng thời đưa ra một số khuyến nghị cho hoạt động đào tạo ngành TCNH trong bối cảnh toàn cầu hóa và đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

Từ khóa: Đào tạo; trường đại học; tài chính ngân hàng; toàn cầu hóa; hội nhập kinh tế quốc tế.

TRAINING HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES IN FINANCIAL BANKING INDUSTRY TO MEET DIGITAL TRANSFORMATION REQUIREMENTS

Abstract: Banking and Finance is a major that is always ranked in the Top of the fields that candidates pay special attention when applying for selection in university entrance exams. Currently, most of the university training institutions in the country organize this field. Even, not only training at the university level, but many schools have expanded to post - university to meet the requirements of society. The article discusses the current status of training in Banking and Finance at the current university training institutions in Vietnam, and also gives some recommendations for training activities in Banking and Finance sector in the context of globalization and meet the requirements of digital transformation.

Keywords: Training; university; finance and banking; globalization; international economic integration.

1. Đặt vấn đề

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tác động sâu rộng đến mọi ngành nghề trong xã hội. Ngành Tài chính - ngân hàng cũng không nằm ngoài sự ảnh hưởng đó. Tác động dễ nhận thấy nhất chính là các ngân hàng đang phát triển theo hướng đa dạng hình thức, ứng dụng số hóa, phần mềm và công nghệ thông tin vào quản lý và giao dịch. Trong bối cảnh đó, vấn đề nguồn nhân lực được xem là nền tảng phát triển bền vững cho các ngân hàng, tổ chức tài chính.

Theo “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, lĩnh vực tài chính - ngân hàng là một trong 8 ngành, lĩnh vực cần được ưu tiên chuyển đổi số. Một số mục tiêu trong quá trình chuyển đổi số lĩnh vực tài chính được đưa ra gồm: Xây dựng tài chính điện tử và thiết lập nền tảng tài chính số hiện đại, bền vững; Triển khai ứng dụng toàn diện công nghệ số trong các ngành Thuế,

Hải quan, Kho bạc, Chứng khoán; Chuyển đổi số trong các ngân hàng thương mại để cung cấp dịch vụ ngân hàng số theo hướng phát triển đa dạng các kênh phân phối, đổi mới sáng tạo, tự động hóa quy trình, thúc đẩy hợp tác với các công ty công nghệ tài chính (Fintech) và trung gian thanh toán trong việc xây dựng hệ sinh thái dịch vụ tài chính ngân hàng. Các mục tiêu trên có tác động mạnh mẽ tới cấu trúc lao động. Sự chuyển dịch này làm gia tăng khoảng 8-9% nhu cầu về chất lượng, số lượng nguồn nhân lực ngành Tài chính đến năm 2030 (McKinsey, 2020). Khoảng 65% công việc mới xuất hiện liên quan tới chuyển đổi số (WEF, 2020) và khoảng 56% số lao động tại Đông Nam Á có nguy cơ mất việc nếu không được trang bị kỹ năng, không đáp ứng được nhu cầu mới. Tại Việt Nam, thực trạng lao động cho thấy, khoảng cách lớn giữa cung cầu lao động cho

* Trường Đại học Công đoàn

quá trình chuyển đổi số nói chung, ngành Tài chính nói riêng. Nguy cơ mất việc làm do quá trình chuyển đổi số đang là mối lo ngại hàng đầu của lao động ngành Tài chính. Khoảng 49% nhân viên được khảo sát cho rằng cần nâng cao kiến thức, kỹ năng tài chính công nghệ nếu không muốn bị mất việc (PwC, 2020). Các ngân hàng có kế hoạch cắt giảm 20-30% nhân viên nhờ vào việc số hóa quy trình và giảm số lượng công việc vào năm 2022 (EY, 2018).

Việt Nam đang trong giai đoạn vươn mình mạnh mẽ khẳng định vị thế trên trường quốc tế. Việc hội nhập quốc tế đã thu hút nhiều nguồn lực đầu tư từ các nước phát triển nhưng đồng thời tạo nhiều khó khăn trong quá trình cạnh tranh kinh doanh của các doanh nghiệp trong nước. Trước vấn đề môi trường kinh doanh thay đổi sâu sắc do toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế và bùng nổ của công nghệ số buộc các tổ chức kinh doanh phải thích ứng để tồn tại và phát triển. Câu hỏi đặt ra là đào tạo ngành Tài chính ngân hàng đã thay đổi như thế nào để phù hợp với thực tiễn hoạt động kinh doanh của các ngân hàng. Bài viết trao đổi về thực trạng đào tạo ngành Tài chính ngân hàng tại các cơ sở đào tạo đại học hiện nay ở Việt Nam, đồng thời đưa ra một số khuyến nghị cho hoạt động đào tạo ngành Tài chính ngân hàng trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Khái niệm “Nguồn nhân lực chất lượng cao ngành tài chính ngân hàng”

Nguồn nhân lực chất lượng cao là nhân lực có phẩm chất, thái độ đúng đắn, có sức khỏe, trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, có kỹ năng lao động giỏi, có năng lực sáng tạo, có khả năng thích nghi nhanh chóng với môi trường năng động, sáng tạo, biết vận dụng những tri thức, kỹ năng được đào tạo vào trong quá trình sản xuất, kinh doanh nhằm đem lại năng suất và hiệu quả cao.

Nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Tài chính - ngân hàng được hiểu là các cán bộ, công chức, người lao động đang làm việc trong lĩnh vực ngân hàng có đạo đức, năng lực chuyên môn cao, kỹ năng kỹ năng quản lý, năng lực sáng tạo, có khả năng thích nghi

nhau với sự thay đổi của môi trường năng động, biết vận dụng tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào trong quá trình thực thi công việc, đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm, đem lại năng suất và hiệu quả cao.

2.2. Khái quát về chuyển đổi số ngành Ngân hàng Việt Nam

Mục tiêu và định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2030 trong Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia CMCN 4.0 và Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XIII là phát triển kinh tế số trên nền tảng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, đẩy mạnh chuyển đổi số quốc gia. Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 đã xác định ngân hàng là lĩnh vực có tác động xã hội, liên quan hàng ngày tới người dân, thay đổi nhận thức nhanh nhất, mang lại hiệu quả, giúp tiết kiệm chi phí, cần ưu tiên chuyển đổi số trước; NHNN được giao nhiệm vụ chuyển đổi số trong lĩnh vực ngân hàng. Ngày 11/5/2021, Thống đốc NHNN đã ban hành Quyết định số 810/QĐ-NHNN về phê duyệt Kế hoạch chuyển đổi số ngành Ngân hàng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Theo đó, mục tiêu đến năm 2030, các ngân hàng thương mại phải đảm bảo được: (i) Ít nhất 70% các nghiệp vụ ngân hàng cho phép khách hàng có thể thực hiện hoàn toàn trên môi trường số; (ii) Ít nhất 80% người dân trưởng thành sử dụng dịch vụ thanh toán điện tử; (iii) Ít nhất 80% số lượng giao dịch của khách hàng được thực hiện thông qua các kênh số; (iv) Ít nhất 80% tổ chức tín dụng (TCTD) có tỷ trọng doanh thu từ kênh số đạt trên 30%; (v) Ít nhất 70% quyết định giải ngân, cho vay của ngân hàng thương mại đối với các khoản cho vay tiêu dùng của cá nhân phải được thực hiện theo hướng số hóa, tự động; (vi) Ít nhất 90% hồ sơ công việc được xử lý và lưu trữ trên môi trường mạng (trừ hồ sơ thuộc phạm vi bí mật nhà nước).

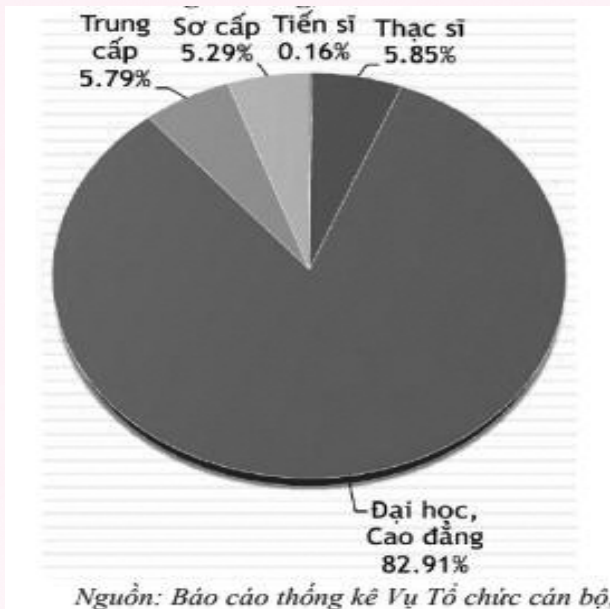
Chuyển đổi số ngành Ngân hàng liên quan tới hàng loạt các vấn đề trong công nghệ, bên cạnh đó

là những vấn đề pháp lý mới thuộc nhiều lĩnh vực như: Dữ liệu lớn (Big Data), trí tuệ nhân tạo (AI), điện toán đám mây (Cloud Computing), tự động hóa quy trình bằng robot (RPA), sinh trắc học (Biometrics), công nghệ chuỗi khối (Blockchain), mã phản hồi nhanh (QR Code), định danh khách hàng điện tử (e-KYC), công nghệ tài chính (Fintech), cơ chế quản lý thử nghiệm có kiểm soát (Regulatory Sandbox)...

3. Thực trạng đào tạo ngành Tài chính ngân hàng

3.1. Số lượng, trình độ nhân lực

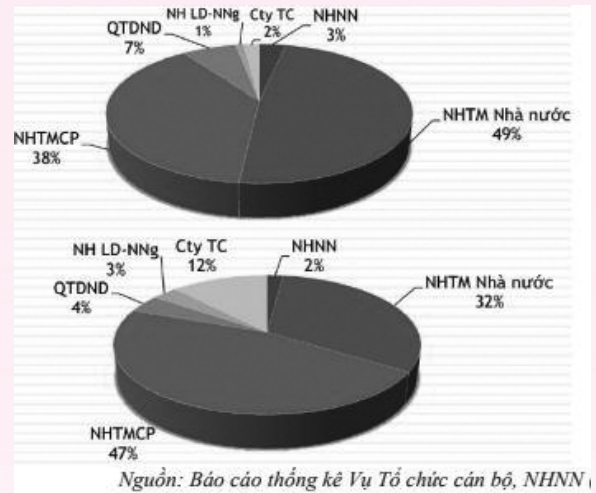
Theo Báo cáo thống kê hàng năm do Vụ Tổ chức cán bộ, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (NHNN) thực hiện, tính đến thời điểm 01/06/2021, toàn ngành Ngân hàng ước tính có 346.614 người, với cơ cấu trình độ như sau: Tiến sĩ: 569 người, chiếm 0,16%; Thạc sĩ: 20.286 người, chiếm 5,85%; Đại học: 263.927 người, chiếm 76,16%; Cao đẳng: 23.453 người, chiếm 6,77%; Trung cấp: 20.054 người, chiếm 5,79%; Số còn lại (sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo): 18.325 người, chiếm 5,29%.



Hình 1. Cơ cấu, trình độ nhân lực ngành ngân hàng 2021

Số liệu trên cho thấy, nhân lực qua đào tạo chuyên môn có trình độ từ cao đẳng trở lên của ngành Ngân hàng chiếm đa số; so với các ngành

khác là khá cao. Với số lượng, cơ cấu, trình độ như trên, nhân lực ngành Ngân hàng đã chủ động thực hiện các quy trình nghiệp vụ ngân hàng, phát triển dịch vụ ngân hàng thông qua ứng dụng công nghệ số, xây dựng mô hình chi nhánh hiện đại dựa trên nền tảng công nghệ tự động hóa, kết nối đa chiều và thông minh hóa của cách mạng công nghiệp 4.0



Hình 2. Cơ cấu nhân lực ngành ngân hàng theo

các hệ thống năm 2012-2021

Hình 2 cho thấy, về cơ cấu nhân lực theo các hệ thống, số nhân lực làm việc trong hệ thống NHNN là 6.871 người, hệ thống các tổ chức tín dụng (TCTD) là 339.723 người. So với năm 2012, số nhân lực làm việc tại khối ngân hàng thương mại (NHTM) cổ phần, ngân hàng liên doanh, nước ngoài, công ty tài chính năm 2021 đã tăng lên đáng kể cả về số tuyệt đối và tỷ lệ nhân lực trong ngành Ngân hàng; trong khi tỷ lệ nhân lực khối NHTM Nhà nước và hệ thống Quỹ Tín dụng nhân dân giảm tương đối.

3.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành ngân hàng

Để đảm bảo thành công trong xã hội chuyển đổi số, các nhân lực ngành Ngân hàng cần được bồi dưỡng về thái độ, trang bị kiến thức và kỹ năng đa dạng. Những thái độ tích cực của nhân viên ngân hàng được các nhà tuyển dụng quan tâm trong kỷ nguyên số như: Cầu tiến, ham học hỏi, trung thực, tâm huyết, đam mê làm việc với con số, đam mê kinh

doanh, sẵn sàng chịu áp lực cao trong công việc... Theo Báo cáo việc làm của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2020), một số kỹ năng quan trọng nhất cho công việc tương lai như: Tư duy phân tích và đổi mới; học tập tích cực; kỹ năng giải quyết các vấn đề phức tạp; tư duy phản biện và phân tích; linh hoạt; sáng tạo, độc đáo, chủ động; lãnh đạo và ảnh hưởng xã hội; lập luận, giải quyết vấn đề và hình thành ý tưởng; trí



tuệ cảm xúc; thiết kế và lập trình công nghệ (hình 3).

Hình 3: Các yêu cầu về kiến thức và kỹ năng với nhân lực ngành Ngân hàng trong chuyển đổi số

(Nguồn: IBF Future - enabled skills pillars)

Nhận thức được “đích” cho đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Ngân hàng trong chuyển đổi số, nhiều trường đại học liên tục cập nhật, phát triển, đổi mới chương trình đào tạo tăng tính ứng dụng, giảm bớt các học phần mang tính hàn lâm, bổ sung đào tạo chuyên sâu các học phần như ngân hàng số, công nghệ tài chính, thương mại điện tử, dịch vụ ngân hàng hiện đại...; đồng thời, đo lường đánh giá mức độ người học đạt được các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội. Cụ thể: (1) Về kiến thức (Knowledge): Cập nhật ngành học, chương trình đào tạo, bài giảng, nội dung, các kiến thức cốt lõi, cung cấp nền tảng cơ bản và nâng cao...; (2) Về kỹ năng (Skills): Hướng dẫn, trang bị phương pháp học tập và làm việc, rèn luyện kỹ năng mềm...; (3) Về thái độ (Attitude): Củng cố, trang bị, bồi dưỡng các thái độ cần thiết

để thích ứng với sự chuyển đổi số trong cuộc sống và công việc. Ngoài ra, các cơ sở giáo dục cũng đẩy mạnh hợp tác với ngân hàng trong đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu thị trường, tăng tính trải nghiệm thực tiễn, thực hành cho sinh viên; thúc đẩy liên kết hợp tác quốc tế, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng đáp ứng yêu cầu công việc trong môi trường quốc tế.

Việc đào tạo chuyên ngành TCNH hiện nay nhận được sự quan tâm bởi khả năng đáp ứng cơ hội nghề nghiệp. Theo đó, sinh viên tốt nghiệp ngành TCNH có thể làm chuyên viên phân tích tài chính, chuyên viên kinh doanh tiền tệ, chuyên viên tư vấn tài chính, chăm sóc khách hàng tại các ngân hàng, tổ chức điều hành công tác tài chính kế toán hoặc tư vấn về lĩnh vực tài chính, chuyên về kế toán, kiểm toán nội bộ ngân hàng thương mại... Đồng thời, sinh viên tốt nghiệp cũng có thể làm việc ở các cơ quan quản lý nhà nước tổ chức chính trị - xã hội... Thậm chí, các sinh viên có nền tảng kiến thức tốt có thể tham gia nghiên cứu, giảng dạy tại các viện nghiên cứu, các trường đại học, học viện. Sinh viên sau khi tốt nghiệp ngành TCNH có khả năng tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp thông qua việc học tập và nghiên cứu; có đủ năng lực tham gia chương trình đào tạo ở bậc thạc sĩ, tiến sĩ ngành TCNH và ngành khác thuộc lĩnh vực kinh tế, quản lý. Điều này cho thấy, việc học ngành TCNH mở ra rất nhiều cơ hội cho người học, đặc biệt đây là ngành nghề có tiềm năng phát triển với mức thu nhập khá cao so với mặt bằng chung của xã hội và các ngành nghề khác. Do vậy, hiện nay trên cả nước có khá nhiều cơ sở đào tạo đại học đều có khoa TCNH chuyên đào tạo ngành TCNH. Theo Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2020-2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, cả nước có khoảng 60 trường đại học đào tạo ngành Tài chính - Ngân hàng. Tổng chỉ tiêu tuyển sinh ngành Tài chính - Ngân hàng của các trường đại học là khoảng 20.000-25.000 sinh viên. Trong đó 02 trường đại học của Ngành Ngân hàng tuyển 7000-7500 sinh viên. Ngoài ra còn có 06 trường cao đẳng đào tạo ngành

Tài chính - Ngân hàng; tuy nhiên, số lượng đào tạo bậc cao đẳng không nhiều, có xu hướng thu hẹp. Ứng dụng công nghệ số trong ngành Ngân hàng là lĩnh vực mới, đòi hỏi đào tạo chuyên sâu, có hệ thống để quản lý, vận hành, phát triển trong ngân hàng. Ngay từ đầu những năm 2000, Học viện Ngân hàng và Trường Đại học Ngân hàng TP. Hồ Chí Minh, 02 cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) trực thuộc NHNN, đã mở ngành đào tạo nhân lực cho CNTT ngành Ngân hàng (Hệ thống thông tin quản lý). Hiện 02 cơ sở giáo dục đại học này đều chú trọng gia tăng hàm lượng công nghệ trong chương trình đào tạo, tăng cường hợp tác với các ngân hàng thương mại, các công ty chứng khoán, các hiệp hội nghề nghiệp trong đào tạo sinh viên. Các hợp tác này đã mang lại cơ hội cho sinh viên, giảng viên tiếp cận các hệ thống nghiệp vụ sử dụng CNTT tiên tiến, được hỗ trợ trang bị cơ sở vật chất phục vụ đào tạo (như các hệ thống phần mềm ngân hàng thực hành mô phỏng sát thực các quy trình nghiệp vụ ngân hàng). Các cơ sở GDĐH thuộc NHNN đều chủ động xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo chất lượng cao đối với các ngành đào tạo mũi nhọn (như Tài chính - Ngân hàng, Kế toán); thiết kế và triển khai cho sinh viên đi thực tế ngay trong quá trình học tập để chủ động tiếp cận các công nghệ mới trong lĩnh vực Ngân hàng. Bên cạnh đó, các cơ sở GDĐH thuộc NHNN đều chủ động tăng cường liên kết đào tạo quốc tế với các trường đại học có uy tín tại các nước phát triển như Mỹ, Anh, Đức, Thụy Sĩ, Phần Lan, cụ thể: Chương trình đào tạo Cử nhân ngành Tài chính - Ngân hàng hoặc Kế toán, Quản trị tài chính liên kết với Đại học Sunderland và Tổ chức Edexcel của Anh; Chương trình đào tạo Cử nhân Quản trị Tài chính liên kết với Đại học CityU Mỹ; Chương trình đào tạo Thạc sĩ ngành Kế toán - Tài chính - Quản trị liên kết với Đại học Kinh tế và Luật Berlin Đức; Chương trình đào tạo Thạc sĩ Hệ thống Thông tin trong kinh doanh và Đào tạo Cử nhân Quản trị quốc tế liên kết với Đại học Khoa học ứng dụng Tây Bắc - Thụy Sĩ; Chương trình liên kết đào tạo Cử nhân, Thạc sĩ Quản trị kinh doanh, Chương trình đào tạo Tiến sĩ Tài

chính - Ngân hàng với Đại học Bolton, Anh... Các trường bồi dưỡng, trung tâm đào tạo trong Ngành từng bước được đầu tư, củng cố. Một số TCTD có những bước đột phá như thành lập, nâng cấp, mở rộng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhân lực: Trường Đào tạo và phát triển nhân lực NHTM Cổ phần Công Thương, Trường Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực NHTM cổ phần Ngoại thương, Trường Bồi dưỡng cán bộ ngân hàng NHNN, thành lập Viện Nhân lực ngân hàng tài chính (BTCL) theo sáng kiến của một số NHTM cổ phần. Nhìn chung, các trường, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng nhân lực của Ngành thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, qua đó trang bị, cập nhật kiến thức chuyên môn, cơ chế, chính sách, quy trình nghiệp vụ và các kỹ năng làm việc cần thiết cho cán bộ ngành Ngân hàng thực hiện tốt công việc.

Tại Trường Đại học Công đoàn, nhằm đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập, Khoa TCNH của Trường cũng ra đời. Trong nhiều năm qua, Khoa đã đào tạo đội ngũ nhân lực có chất lượng, có khả năng khởi nghiệp, có năng lực đảm nhiệm các vị trí như chuyên viên phụ trách tài chính, kinh doanh tiền tệ, phân tích tài chính doanh nghiệp tại các ngân hàng thương mại, tổ chức tín dụng, công ty tài chính đa quốc gia, công ty chứng khoán, công ty bảo hiểm, thậm chí có rất nhiều sinh viên công tác trong các tổ chức doanh nghiệp và đảm nhận các vị trí giám đốc tài chính, giám đốc điều hành. Với những thay đổi trong môi trường kinh doanh trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, Khoa TCNH Trường Đại học Công Đoàn luôn đặt đặt ra mục tiêu đào tạo cử nhân TCNH có hiểu biết sâu rộng về kinh tế - xã hội và quản lý; có kiến thức và kỹ năng tổng hợp, chuyên sâu về TCNH và thực hành tốt các nghiệp vụ chuyên môn về tài chính ngân hàng trong môi trường cạnh tranh và hội nhập; có phẩm chất chính trị, đạo đức kinh doanh, năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm, năng lực nghiên cứu, giải quyết vấn đề và học tập ở trình độ cao hơn...

4. Đánh giá chung về các hạn chế, tồn tại đối với đào tạo nhân lực ngành Tài chính Ngân hàng

4.1. Những hạn chế

Đối với các cơ sở đào tạo: Trong những năm gần đây, đội ngũ giảng viên đã có sự chuyển biến về chất lượng, tuy nhiên vẫn còn một số tồn tại như sau:

- Tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học (đặc biệt là trình độ tiến sĩ) có tăng nhưng chậm và còn thấp so với yêu cầu về năng lực nghiên cứu, sáng tạo theo tiêu chuẩn của một trường đại học khu vực (như chuẩn AUN - QA).

- Các chế độ chính sách đối với giảng viên đã phần nào tạo được động lực phấn đấu vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp nhưng so với các cơ sở GDĐH đã tự chủ vẫn còn khó khăn.

- Các trường bồi dưỡng, các trung tâm đào tạo thuộc NHNN và các tổ chức tín dụng rất thiếu đội ngũ giảng viên (cả cơ hữu, thỉnh giảng) có chuyên môn cao, kỹ năng giảng dạy tốt và có kinh nghiệm thực tiễn.

- Nội dung chương trình, phương pháp dạy và học, kiểm tra đánh giá từng bước được đổi mới, tiệm cận theo chuẩn quốc tế. Các cơ sở GDĐH đã xây dựng chương trình đào tạo ngắn hạn và dài hạn đã tương đối bám sát nhu cầu xã hội. Trong khi đó, các trường đào tạo tại các ngân hàng thương mại cũng đã bắt đầu quan tâm các chương trình đào tạo, bồi dưỡng gắn với các chức danh vị trí việc làm và theo yêu cầu của công việc. Tuy nhiên, các chương trình đào tạo ngắn hạn còn mang tính lẻ tẻ, thiếu tính hệ thống; sự kế thừa đào tạo mang tính liên tục theo từng cấp cán bộ, từng lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ chưa thực sự rõ nét.

- Hạn chế về chuyên gia, cơ sở đào tạo đạt chuẩn quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng các lĩnh vực công nghệ cao, CNTT sát với yêu cầu thực tiễn. Hiện tại, số lượng chuyên gia về các lĩnh vực hẹp trong CNTT đều thiếu. Hầu hết các TCTD còn thiếu quy định về ưu tiên, đãi ngộ, tôn vinh nhân lực trình độ cao về CNTT nên cán bộ chưa an tâm cống hiến, không có ý định gắn bó lâu dài.

4.2. Nguyên nhân

- Chất lượng đào tạo, sản phẩm đầu ra của các cơ sở đào tạo nhân lực ngành Tài chính - Ngân hàng có

sự khác biệt nhau khá lớn, đặc biệt giữa trường công lập và dân lập, tư thực.

- Công tác thẩm định, đánh giá kết quả đào tạo còn hạn chế; sự phối hợp giữa các cơ sở đào tạo nhân lực, các tổ chức tín dụng, các hiệp hội nghề nghiệp và cơ quan quản lý (NHNN) nhiều lúc còn thiếu chặt chẽ, chủ yếu mang tính hành chính mà thiếu sự gắn kết, phối hợp trong mục tiêu và các bước đi nhằm phát triển nguồn nhân lực trong toàn ngành.

5. Đề xuất khuyến nghị

Để tiếp tục đào tạo ngành TCNH trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, trong thời gian tới, các cơ sở đào tạo cần chú trọng một số vấn đề sau:

- Với các trường trong hệ thống giáo dục quốc dân: Hoàn thiện hệ thống cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập (phòng học, trang thiết bị, thư viện, hệ thống thông tin, cơ sở thực hành,...) đạt chuẩn do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định. Với các trường bồi dưỡng, trung tâm đào tạo bảo đảm có đủ cơ sở vật chất để học viên có điều kiện học tập, nghiên cứu, giao lưu, tạo dựng các mối quan hệ công tác tốt.

- Xây dựng được đội ngũ giảng viên cơ hữu, giảng viên kiêm chức tham gia giảng dạy và nghiên cứu đủ về số lượng, có trình độ chuyên môn cao và phương pháp giảng dạy tốt. Điều chỉnh chính sách liên quan đến hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên như ưu đãi trong việc cử đi đào tạo ở nước ngoài, được tham dự các hội thảo khoa học có liên quan đến nội dung giảng dạy, được gửi tài liệu và các ấn phẩm nghiên cứu khoa học của Ngành, có chế độ về tài chính hợp lý khi tham gia giảng dạy và nghiên cứu và các quyền lợi khác đối với giảng viên.

- Xây dựng hệ thống chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của các đơn vị tuyển dụng theo tiêu chí mở, cập nhật và linh hoạt, trong xu thế hội nhập và chuẩn hóa theo thông lệ quốc tế phù hợp nhất. Ứng dụng CNTT và truyền thông, mở rộng các hình thức học tập, đáp ứng nhu cầu đa dạng của học viên, giúp người học hoàn thiện nhân cách, đạo đức nghề nghiệp, hiểu biết pháp lý, yêu cầu công

việc và nâng cao chất lượng cuộc sống. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải sát với yêu cầu công việc thực tiễn; đặc biệt là chương trình đào tạo theo chức danh nghề nghiệp, bồi dưỡng về các mảng chuyên môn, nghiệp vụ như thanh tra - giám sát, hoạch định chính sách tiền tệ, nghiên cứu phát triển dịch vụ ngân hàng, quản lý rủi ro, kinh doanh vốn, tín dụng, CNTT ngân hàng, quản lý quan hệ khách hàng...

- Mở rộng và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực - Mở rộng hợp tác với các tổ chức tài chính - tiền tệ quốc tế, các cơ sở đào tạo nước ngoài về đào tạo nhân lực trong Ngành. Trên cơ sở đa dạng hóa đối tượng hợp tác và hình thức hợp tác, tranh thủ tối đa sự hỗ trợ về tài chính, chương trình, nội dung đào tạo, giảng viên và phương pháp giảng dạy.

- Khuyến khích các cơ sở đào tạo trong Ngành hợp tác với các cơ sở giáo dục nước ngoài để nâng cao năng lực quản lý, đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên.

- Tăng nguồn ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài như tăng xuất học bổng đào tạo sau đại học, tăng số lượng cán bộ tham dự các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn sâu, kiến thức mới mà các cơ sở đào tạo trong nước không đào tạo được.

6. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực là yếu tố then chốt bảo đảm thực hiện thắng lợi các mục tiêu của tổ chức, của Ngành TCNH. Phát triển nguồn nhân lực đòi hỏi sự kế thừa, sáng tạo liên tục, đặc biệt trong những thời điểm chuyển đổi giai đoạn. Điều này xuất phát từ sự phát triển, thay đổi nhanh chóng của công nghệ ngân hàng. Nguồn nhân lực tại các đơn vị trong Ngành TCNH luôn phải được bồi dưỡng, cập nhật, nâng cao năng lực để thích ứng và làm chủ công nghệ. Trong giai đoạn tới, NHNN và các tổ chức tín dụng cần mạnh dạn đưa ra và nhất quán thực hiện những giải pháp mang tính đột phá về chất nhằm phát hiện, thu hút, xây dựng đội ngũ cán

bộ có thực tài, có tâm huyết với sự phát triển của Ngành. Phát triển nguồn nhân lực cần có sự phân công, phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo nhân lực, các tổ chức sử dụng nhân lực, các hiệp hội nghề nghiệp và cơ quan quản lý. Đây là điều kiện cơ bản để đào tạo, bồi dưỡng gắn với sử dụng, tránh lãng phí nguồn lực xã hội. Thông qua việc phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ngành Ngân hàng Việt Nam, có thể thấy một số hạn chế, tồn tại về chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là thiếu hụt đội ngũ cán bộ có chuyên môn cao và các chuyên gia đầu ngành; vấn đề về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực; hạn chế trong việc tiếp cận và ứng dụng công nghệ thông tin... Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các khuyến nghị, giải pháp nhằm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ngành Ngân hàng Việt Nam. Các giải pháp nếu được thực hiện đồng bộ sẽ góp phần tăng cường năng lực cạnh tranh, khẳng định vị thế và đảm bảo sự phát triển bền vững của ngành Ngân hàng trong bối cảnh thời đại công nghệ thay đổi và phát triển nhanh chóng. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), *Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2020 - 2021*.
2. Dương Hải Chi (2019), *Phát triển nguồn nhân lực ngành ngân hàng tại Việt Nam*.
3. Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (2021), *Báo cáo thống kê Quý II/2021 của Vụ Tổ chức cán bộ, NHNN*.
4. Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (2019), *Quyết định số 1537/QĐ-NHNN của NHNN ngày 17/7/2019 về việc Phê duyệt ban hành Kế hoạch triển khai chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Ngân hàng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.
5. Lê Phương Thảo, Trần Hồng Linh (2021), *Nhân lực trong quá trình chuyển đổi số: Bài học kinh nghiệm từ Hoa Kỳ*, Tạp chí Công Thương, số 18, tháng 7/2021.
6. Phạm Mai Ngân, Nguyễn Thị Huyền Trang, Nguyễn Thị Kim Oanh (2019), *Phát triển nhân lực ngành Ngân hàng trước yêu cầu kỷ nguyên số*. Tạp chí Ngân hàng, số 18/2019.
7. Võ Thị Phương Thoa (2019), *Triển vọng nguồn nhân lực ngành Ngân hàng trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0*, Tạp chí điện tử Tài chính.
8. PGS.TS. Lê Thanh Tâm (2022), *Chuẩn bị nhân lực cho chuyển đổi số ngành Ngân hàng: Khuyến nghị đối với các trường đại học khối kinh tế ở Việt Nam*.