PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO NGÀNH NGÂN HÀNG VIỆT NAM

PGS., TS. Nguyễn Đắc Hưng

Chủ đề nguồn nhân lực cho hệ thống ngân hàng Việt Nam đã được bàn đến trong một số diễn đàn song vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao thì chưa được đề cập nhiều. Nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu như thế nào, có những tiêu chuẩn hay thước đo gì để đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao? Thực ra đây là câu hỏi không dễ trả lời. Để tìm hiểu rõ hơn bản chất vấn đề này trước hết bài viết xin đưa ra một số liên hệ với thực tiễn hiện nay của ngành ngân hàng Việt Nam.

Có một thực tế tương đối rõ ràng là dù sinh viên tốt nghiệp loại ưu chuyên ngành tài chính hay quản trị kinh doanh của các trường đại học hàng đầu ở nước ngoài hay cơ sở đào tạo nổi tiếng của thế giới, nếu được tuyển dụng vào làm việc tại các ngân hàng Việt Nam thì chưa chắc đã phát huy được hiệu quả và đem lại sự hài lòng cho đơn vị tuyển dụng từ những ngày đầu làm việc. Ngay cả những chuyên gia ngân hàng đang làm việc cho các ngân hàng tốt nhất thế giới, nay được thuê làm việc ở các vị trí chủ chốt, quan trọng hay giữ cương vị quản trị điều hành của các ngân hàng Việt Nam thì cũng khó thích ứng tốt ngay với công việc kinh doanh trong môi trường cụ thể của Việt Nam. Trong gần 20 năm qua, một số ngân hàng nước ngoài mở chi nhánh tại Việt Nam đã tuyển dụng hay đưa tổng giám đốc, phó tổng giám đốc từ nước ngoài là Việt kiều về làm việc với kỳ vọng Việt kiều vừa có trình độ điều hành ngân hàng theo tiêu chuẩn quốc tế, vừa am hiểu văn hóa, phong tục tập quán và thị trường Việt Nam sẽ đạt được thành công. Tuy nhiên thực tế lại không đem lại kỳ vọng như mong muốn ban đầu, chưa thấy ai ở lại lâu dài tại Việt Nam và những chi nhánh đó cũng chưa thấy có thành công nổi bật tại Việt Nam. Tất nhiên theo nguyên lý chung sau một nhiệm kỳ, các ngân hàng nước ngoài luân chuyển cán bộ quản lý điều hành chi nhánh của mình. Trong một số năm gần đây có sự dịch chuyển nguồn nhân lực có kinh nghiệm giữa các ngân hàng thương mại (NHTM). Một số NHTM cổ phần tuyển dụng không ít người đã làm việc cho các ngân hàng liên doanh và chi nhánh ngân hàng nước ngoài, thậm chí cả Việt kiều, bố trí vào vị trí giám đốc điều hành hay cấp trưởng phòng của hội sở chính, giám đốc khối. Những trường hợp này nhìn chung đã phát huy được tác dụng nhưng chỉ ở mức giới hạn nhất định về hiệu quả, có trường hợp Việt kiều làm việc chưa được ba năm đã rời khỏi vị trí hàng ngũ lãnh đạo của một NHTM cổ phần và trở lại nước ngoài.

Một thực tế khác đối với ngành ngân hàng Việt Nam nói riêng và lĩnh vực tài chính nói chung là không ít công ty chứng khoán, quỹ đầu tư hoạt động tại Việt Nam cũng đã và đang mời hay thuê những chuyên gia giỏi, giàu kinh nghiệm trong lĩnh vực kinh doanh chứng khoán, đầu tư của nước ngoài nhưng chưa thấy sự thể hiện thành công nổi bật.

Bên cạnh thực tế nói trên, có một sự thật khác là sinh viên cho dù được đào tạo kỹ lưỡng và tốt đến đâu trong các trường đại học có uy tín trong nước thì sau khi tốt nghiệp ra trường cũng chưa thể bố trí làm cương vị quản lý, cho dù là phó trưởng phòng giao dịch hay độc lập đảm đương một bộ phận, lĩnh vực công việc... chưa nói đến cương vị trưởng phòng, phó giám đốc chi nhánh.

Tại hầu hết các ngân hàng, nhất là NHTM cổ phần khi tuyển dụng vẫn thường thông báo công khai về thâm niên làm việc hay tiêu chuẩn bắt buộc về thâm niên trong từng vị trí công việc cụ thể. Một số NHTM cổ phần sẵn sàng thỏa thuận mức lương đối với một số người có kinh nghiệm chuyên môn trong lĩnh vực cần tuyển dụng. Như vậy có thể nói, am hiểu chuyên môn và kinh nghiệm thực tế là tiêu chuẩn quan trọng hàng đầu đối với nguồn nhân lực được tuyển dụng.

Vậy phải chăng kết quả đào tạo sinh viên chuyên ngành của nhiều trường đại học ở Việt Nam hiện nay không đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng. Để làm rõ câu hỏi này chúng ta cùng nhìn nhận một thực tế là sinh viên được các ngân hàng tuyển dụng, trước khi bố trí công việc cụ thể và giao trách nhiệm chính thức thì hầu hết phải trải qua khóa đào tạo ngắn do chính ngân hàng đó tổ chức. Ngoài những nội dung như quy định nội bộ, văn hóa, truyền thống của ngân hàng... thì vấn đề quan trọng là tập huấn nghiệp vụ chuyên môn, đào tạo kỹ năng cụ thể về công việc được giao, hướng dẫn quy trình nghiệp vụ cụ thể sẽ đảm trách.

Cũng để trả lời câu hỏi nói trên, chúng ta cùng phân tích một số trường có quy mô đào tạo nguồn nhân lực cho ngành ngân hàng Việt Nam hiện nay.

Một là trường Đại học Ngoại thương, hầu hết các ngân hàng Việt Nam đều đánh giá tích cực việc tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp của cơ sở đào tạo này. Ưu thế nổi trội của sinh viên tốt nghiệp Đại học Ngoại thương là sự năng động, linh hoạt, khả năng giao tiếp ứng xử, trình độ tiếng Anh và chuyên môn về thanh toán quốc tế; còn về nghiệp vụ ngân hàng thì không thể vượt trội so với hai cơ sở đào tạo của ngành ngân hàng. Nguyên nhân của ưu thế trên chính là việc đào tạo tiếng Anh, là tư duy, là phương pháp đào tạo chứ không phải là trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong quá trình đào tạo cũng như cập nhật thực tiễn của giáo trình. Còn một yếu tố khác không thể phủ nhận là đầu vào tuyển sinh của Đại học Ngoại thương luôn đứng đầu trong khối các trường đại học cả về khối A lẫn khối D.

Hai là trường Đại học Kinh tế Quốc dân, đầu vào tuyển sinh chuyên ngành tài chính – ngân hàng cũng là lợi thế; sau đó là khả năng phân tích về chính sách vĩ mô, tư duy bài bản... của sinh viên tốt nghiệp, đó cũng là sự nổi trội được nhiều cơ quan tuyển dụng khi nhận xét đánh giá về kết quả đào tạo của trường đại học này.

Ba là cơ sở đào tạo đại học trong ngành ngân hàng, ưu thế chung mà các đơn vị tuyển dụng đánh giá về đội ngũ sinh viên tốt nghiệp ở đây là trình độ chuyên môn nghiệp vụ ngân hàng, khả năng tác nghiệp.

Bốn là sinh viên một số trường đại học dân lập, thường có ưu thế đào tạo sâu về chuyên môn nghiệp vụ nào đó hay sinh viên có phong cách năng động, thích ứng với thực tế...

Như vậy phải chăng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ là kết tinh của ưu thế của sinh viên tốt nghiệp tất cả các trường đại học nói trên, chúng ta không thể có được nguồn nhân lực lý tưởng như vậy và cũng khó mà thực hiện được mục tiêu đó. Đâu là nguyên nhân của một số bất cập trong đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng cho các ngân hàng Việt Nam hiện nay? Có thể khái quát một số vấn đề chủ yếu sau đây:

Trước hết là giáo trình, về lĩnh vực ngân hàng hiện nay hầu như trường nào thì sử dụng giáo trình của trường đó biên soạn; thậm chí có trường hợp giáo trình của nhóm biên soạn nọ "na ná" của nhóm biên soạn kia; có không ít cuốn giáo trình được "tham khảo" lẫn nhau một cách khá "kỳ công"; một số giáo trình lại dựa trên tài liệu dịch khó hiểu, dài dòng, cán bộ ngân hàng lâu năm đọc cũng cảm thấy khó hiểu. Cho đến nay chưa có bộ giáo trình chuẩn hay ít ra cần phải có ba đến bốn giáo trình chuẩn cho ba đến bốn môn học về chuyên môn nghiệp vụ chủ yếu nhất. Thực tế một số giáo trình có "khoảng cách" so với thực tế hoạt động ngân hàng, chưa cập nhật được kiến thức, thông tin, nghiệp vụ ngân hàng hiện nay của các ngân hàng Việt Nam, nếu không nói nhiều phần còn mang tính lạc hậu, nhất là một số trường đại học ngoài ngành ngân hàng. Có cuốn giáo trình với những thông tin từ thời thực hiện hai Pháp lệnh Ngân hàng và có cả tư duy, diễn giải của thời cơ chế cũ. Thậm chí có cuốn giáo trình chuyên môn nghiệp vụ của một trường đại học còn quá nhiều sai sót về những vấn đề sơ đẳng, những chi tiết không đáng có. Cũng do chủ quan về chuyên môn trong biên soạn giáo trình nên khi thiết kế các câu hỏi thi trắc nghiệm rất nhiều câu vừa tối nghĩa, vừa sai sót. Thậm chí có chuyên gia ngân hàng nói rằng, nếu họ thi trắc nghiệm các câu hỏi đó thì được điểm 5 là rất khó và nhiều câu không biết trả lời thế nào cho đúng.

Hai là về nội dung giảng dạy và cơ cấu môn học, một số môn không thiết thực cho đào tạo chuyên ngành, giữa các môn lại có sự trùng lặp, chồng chéo. Ví dụ môn Lý thuyết tài chính – tiền tệ có các chương về lãi suất, tín dụng, NHTM, Ngân hàng Trung ương (NHTW), tỷ giá và ngoại hối...; song cũng chính các nội dung đó lại có trong nội dung các môn nghiệp vụ NHTM, tài chính quốc tế, tiền tệ quốc tế và thanh toán quốc tế, NHTW... Giáo trình của giai đoạn đào tạo đại cương là trang bị những kiến thức tổng quát và sau đó đến giai đoạn chuyên ngành là những kiến thức chuyên sâu cụ thể nhưng thực tế nội dung nhiều chương của giáo trình trong hai giai đoạn đào tạo không thấy khác nhau là bao.

Ba là về đội ngũ giảng viên, có không ít giảng viên, cán bộ giảng dạy của nhiều trường đại học tuy có thể chắc về lý thuyết, lý luận nhưng chưa cập nhật thực tiễn, chưa sát với thực tế hoạt động của ngân hàng. Để khắc phục tình trạng này, có trường đại học dân lập mời các chuyên gia của NHTW và NHTM đảm trách một số chương hay một số nội dung giảng dạy nhưng phương thức này không được thực hiện phổ biến. Thậm chí có trường hợp sinh viên tốt nghiệp Khoa Kinh tế hay Đại học Kinh tế của Trường Đại học Q không thuộc khối kinh tế lại giảng môn kế toán ngân hàng, hoặc sinh viên của một trường đại học dân lập vừa mới tốt nghiệp được ba năm không phải loại xuất sắc nhưng đã giảng môn Lý thuyết tài chính – tiền tệ lớp đại học chính quy chuyên ngành tài chính ngân

hàng của chính trường đó. Giảng viên còn trẻ, mới tốt nghiệp đại học chưa có kinh nghiệm, chưa có thực tế... đi giảng chuyên môn nghiệp vụ ở các lớp tại chức (trong đó không ít người học đang làm tại các tổ chức tín dụng) cũng là những bất cập. Đội ngũ giảng viên và cán bộ giảng dạy ít có thời gian nghiên cứu hay tiếp cận thực tế... cũng góp phần làm hạn chế việc đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho ngành ngân hàng Việt Nam. Mối quan hệ tương tác giữa giảng viên và sinh viên còn là cơ chế quản lý, cơ chế thu nhập trong các trường đại học, đó là thu nhập cho cán bộ giảng dạy và ý thức học tập của sinh viên. Đơn giá giờ giảng thấp, nhiều năm không chỉnh sửa, định mức giờ giảng cao... tác động rất lớn đến sự nhiệt tình, hăng say của giảng viên, việc giảng viên tham gia biên soạn và đổi mới nội dung giáo trình, tham gia đề tài nghiên cứu khoa học hoặc viết bài khoa học công bố trên tạp chí cũng sẽ hạn chế hơn. Bên cạnh đó ý thức say mê học tập, chăm chú nghe giảng, chịu khó nghiên cứu bài trước khi đến lớp, làm bài tập... của sinh viên cũng tác động đến tâm huyết của người đứng trên bục giảng. Sinh viên không đi học đúng giờ, trong lớp không tập trung nghe giảng và thảo luận, không ghi chép... làm mất thời gian và giảm hứng thú của giảng viên.

Bốn là phương pháp giảng dạy, trong một số năm gần đây đã có sự đổi mới quan trọng, nhất là trường đại học thuộc tốp đầu trong khối kinh tế, song nhìn chung phương pháp giảng dạy chuyên ngành tài chính - ngân hàng trong nhiều trường đại học chưa có sự chuyển biến đáng kể, thảo luận và bài tập không nhiều, nghiên cứu các tình huống chưa xuất hiện thường xuyên.

Giải pháp thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho ngành ngân hàng Việt Nam chính là việc khắc phục những hạn chế nói trên: gắn lý thuyết với thực hành, lý luận với thực tiễn, tiếp tục đổi mới cả phương pháp đào tạo và thường xuyên hoàn thiện giáo trình, bố trí cán bộ giảng dạy phù hợp, đổi mới cơ chế tài chính, tiền lương, quản lý sinh viên và quản lý chất lượng đào tạo... Để đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao thì thu nhập chính thức của giảng viên phải cao, chất lượng giáo trình cũng phải cao, phương pháp giảng dạy đổi mới và phù hợp... Còn khái niệm hay định nghĩa thế nào là nguồn nhân lực có chất lượng cao, tác giả bài viết chưa tìm được những tập hợp từ ngữ phản ánh cô đọng, đầy đủ và đúng bản chất của vấn đề đó. Chủ đề đã nêu là vấn đề lớn, trong khuôn khổ một bài viết không thể bàn đầy đủ và chi tiết những khía cạnh cần thiết. Không phải là nhà giáo dục chuyên nghiệp và cũng không phải là giảng viên cơ hữu... nên bài viết không thể tránh khỏi những điều cần bàn, tác giả chỉ xin nêu một số suy nghĩ mong được trao đổi với bạn đọc và những người quan tâm■

Tài liệu tham khảo

1. Báo Lao động (2008-2010), trang Tiền tệ - Đầu tư.
2. Thời báo Kinh tế Việt Nam (20080-2010).
3. Đại học Ngoại thương Hà Nội (2009) và Học viện Tài chính (2010), Tài liệu Hội thảo về đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Ngân hàng – Bảo hiểm.
4. Một số trang web của các NHTM.