

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH TÀI CHÍNH-NGÂN HÀNG TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ

TS. Nguyễn Thị Thanh Hương, PGS.TS. Phạm Thúy Hương

Đại học Kinh tế Quốc dân

Tài chính-Ngân hàng (TC-NH) được đánh giá là một trong những lĩnh vực đứng đầu về mức độ thu hút nguồn nhân lực (NNL) trong những năm gần đây. Sự phát triển của các ngân hàng thương mại làm gia tăng đáng kể nhu cầu tuyển dụng. Tuy nhiên, theo đánh giá của các chuyên gia và người sử dụng lao động, chất lượng sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành này ở các trường đại học vẫn là điều cần phải quan tâm. Bài viết này sẽ làm rõ những hạn chế trong đào tạo nguồn nhân lực ngành ngân hàng tài chính ở các trường đại học khối kinh tế và đề xuất các giải pháp để công tác đào tạo đáp ứng tốt hơn nhu cầu sử dụng và phát triển của ngành trong thời gian tới.

Từ khóa: Đào tạo, Nguồn nhân lực, Tài chính-ngân hàng, Khung chương trình; Kỹ năng mềm

1. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu chủ yếu được sử dụng trong bài viết là: i) *Khảo sát bằng bảng hỏi* đối với 150 cán bộ ngân hàng đã tốt nghiệp chuyên ngành tài chính-ngân hàng tại các trường đại học khối kinh tế tiêu biểu như Đại học kinh tế quốc dân; Học viện Ngân hàng; Đại học Ngoại thương; Học viện Tài chính; Đại học Thương mại... (ii) *Phỏng vấn sâu* cán bộ lãnh đạo các trường đại học và các ngân hàng và iii) *Sử dụng các nguồn tài liệu sẵn có khác* (khung chương trình đào tạo chuyên ngành TC-NH, các bài viết và nghiên cứu có liên quan...).

2. Những hạn chế trong đào tạo ngành tài chính-ngân hàng

2.1. Tiếng Anh chuyên ngành và kỹ năng mềm chưa được chú trọng nhiều trong chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo ngành tài chính ngân hàng của các trường đại học khối kinh tế thường được xác định nhằm mục tiêu trang bị các kiến thức nền về kinh tế, luật và nguyên lý hoạt động của hệ thống ngân hàng, các nghiệp vụ ngân hàng cơ bản. Đa số các trường đại học có đào tạo chuyên ngành TC-NH thường chú trọng nhiều vào kiến thức chuyên môn mà chưa thật sự quan tâm đến các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, thuyết trình, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin trong lĩnh vực NH-TC và tiếng Anh chuyên ngành trong khi đó những kỹ năng này lại rất cần thiết trong quá trình thực hiện

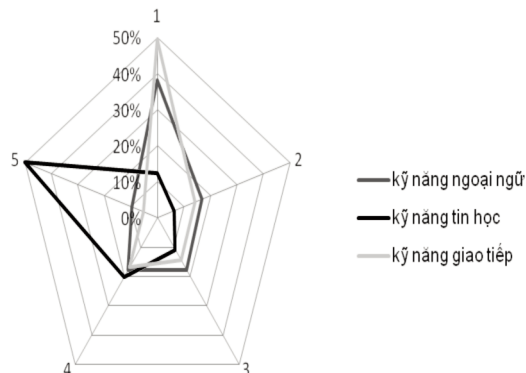
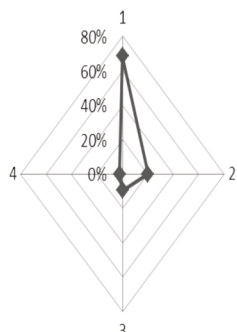
công việc của cán bộ ngân hàng và là “khoảng trống” lớn nhất về năng lực của cán bộ ngân hàng hiện nay.

Kết quả khảo sát về nhu cầu đào tạo của cán bộ ngân hàng đã từng tốt nghiệp chuyên ngành TC-NH tại các trường Đại học có đào tạo chuyên ngành này cho thấy (biểu đồ 1): nhu cầu đào tạo về kiến thức chuyên môn là không nhiều (hơn 70% đối tượng khảo sát lựa chọn mức độ cần thiết phải đào tạo là 1 trong khi mức độ cao nhất là 5). Nhu cầu đào tạo được coi trọng nhất là *tin học trong lĩnh vực ngân hàng* (khoảng 70% đối tượng lựa chọn mức độ cần thiết là 4 và 5), *ngoại ngữ* cũng là sự lựa chọn của gần 50% đối tượng khảo sát.

Nhu cầu đào tạo thể hiện sự thiếu hụt về năng lực trong quá trình thực hiện công việc. Sự thiếu hụt này có thể xuất phát từ nội dung và phương pháp đào tạo hiện nay. Trên thực tế, thời lượng dành cho chương trình tiếng Anh trong khung chương trình đào tạo chuyên ngành TC-NH không ít, chẳng hạn của Đại học Ngoại thương là 28 tín chỉ cho cả giai đoạn Giáo dục Đại cương và Giáo dục Chuyên ngành; của Học viện Ngân hàng là 18 tín chỉ. Có thể nói rằng, so với các môn học khác, sinh viên chuyên ngành TC-NH của các trường đều được học tiếng Anh khá nhiều nhưng mức độ chuyên sâu và khả năng sử dụng sau đào tạo còn rất hạn chế. Lãnh đạo các Ngân hàng đều cho rằng trong bối cảnh hội nhập toàn cầu như hiện nay, yêu cầu nắm bắt và xử lý thông tin ngày càng quan trọng. Để làm được điều

Biểu đồ 1: Đánh giá mức độ cần đào tạo về kiến thức chuyên ngành và kỹ năng mềm (% số người trả lời)

Đánh giá mức độ cần đào tạo kiến thức chuyên ngành (% số người trả lời)



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

này cán bộ ngân hàng cần có vốn tiếng Anh chuyên ngành chứ không chỉ đơn thuần là tiếng Anh cơ bản như chương trình đào tạo của các trường. Việc đào tạo tiếng Anh phải gắn với phát triển môi trường, cơ hội thực hành để sinh viên có thể sử dụng nhiều hơn trong công việc sau này. Tuy nhiên, điều này vẫn chưa đạt được trên thực tế.

Liên quan đến tin học ứng dụng, kết quả khảo sát nhu cầu đào tạo của cán bộ ngân hàng cho thấy đây là lĩnh vực mà việc đào tạo trong các trường Đại học chưa đáp ứng được nhu cầu thị trường. Theo khung chương trình hiện nay, thời lượng dành cho môn học “Ứng dụng công nghệ thông tin trong ngân hàng” vẫn còn hạn chế: Đại học ngoại thương dành 3 tín chỉ cho môn học này bên cạnh 3-6 tín chỉ dành cho Hệ thống thông tin quản trị tùy thuộc vào chuyên ngành Ngân hàng hay Tài chính quốc tế; Các trường Đại học khác như Học viện Ngân hàng, Thương mại, Đại học Kinh tế Quốc dân không có môn học riêng “Ứng dụng công nghệ thông tin trong ngân hàng” mà nội dung này chỉ được lồng ghép với các môn học khác.

2.2. Nội dung chương trình đào tạo còn nặng về

lý thuyết, sinh viên không có nhiều cơ hội thực hành công việc thực tế

Các trường đại học xây dựng chương trình đào tạo ngành TC-NH của riêng mình trên cơ sở khung chương trình do Bộ GD&ĐT ban hành, theo đó có khoảng hơn 70% khối lượng kiến thức đại cương, kiến thức cơ sở khối ngành là giống nhau, phần khác nhau thường nằm ở khối kiến thức chuyên ngành của từng cơ sở đào tạo (bảng 1).

Theo đánh giá của các nhà quản lý đào tạo, chương trình đào tạo chuyên ngành Ngân hàng - Tài chính của các trường đại học trong khối kinh tế hiện nay mặc dù đã được cải thiện rất nhiều nhưng nói chung đều thể hiện sự phân bổ lượng kiến thức không đồng đều: khối kiến thức chung vẫn nặng tính lý thuyết trong khi khối kiến thức chuyên ngành lại bị chia nhỏ. Nguyên nhân của tình trạng này là việc xây dựng chương trình còn bị ảnh hưởng bởi cảm nhận chủ quan, quy trình có tính tổ chức trong xây dựng chương trình đào tạo mới hay đổi mới một chương trình đào tạo quá phức tạp và diễn ra khá lâu nên không theo kịp sự thay đổi của thị trường, chưa có sự đóng góp tích cực của ngân

Bảng 1: Phân bổ thời lượng trong chương trình đào tạo ngành NH-TC của một số trường đại học

STT	Tên trường	Khối kiến thức GD đại cương	Khối kiến thức cơ sở ngành	Khối kiến thức chuyên ngành	Khác	Tổng cộng (tín chỉ)
1	ĐH Ngoại thương	45	27	47	21	140
2	ĐH Thương mại	32	39	39	22	132
3	Học viện ngân hàng	36	57	21	18	132
4	ĐH Kinh tế quốc dân	47	28	50	26	151

Nguồn: Tổng hợp từ các khung chương trình của các trường

hàng- những người sử dụng lao động là sản phẩm đào tạo của các trường Đại học.

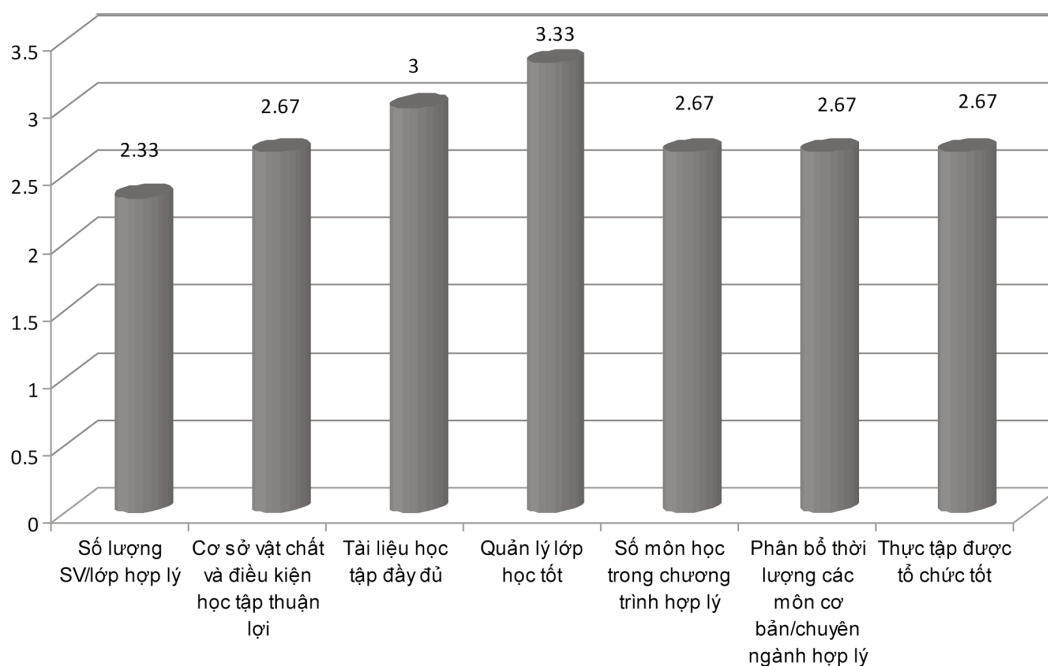
Các nhà sử dụng lao động hiện nay tại các ngân hàng cũng cho rằng sinh viên thường ít có kinh nghiệm thực tiễn khi mới được tuyển dụng. Nguyên nhân của tình trạng này là do nội dung đào tạo hiện nay vẫn nặng về lý thuyết, khả năng ứng dụng kiến thức, kỹ năng được học còn hạn chế do sức ép phải hoàn thành khối lượng kiến thức lớn theo khung chương trình qui định và cơ hội thực tập thực sự lại không nhiều.

Bản thân cán bộ ngân hàng đã từng tốt nghiệp chuyên ngành TC-NH của các trường Đại học cũng có nhận định tương tự về nội dung chương trình đào tạo được thực hiện (biểu đồ 2). Các cựu học viên cho rằng số lượng môn học hiện nay chưa phù hợp, thậm chí là quá nhiều. Việc phân bổ thời gian hợp lý giữa các môn lý thuyết cơ bản và chuyên ngành cũng chỉ có mức đánh giá trung bình là 2.67 một lần nữa khẳng định các môn học chuyên ngành hiện nay cần được nhấn mạnh và dành thời lượng nhiều hơn nữa. Các cựu sinh viên này cũng cho rằng thực tập/kiến tập tại ngân hàng là môi trường quan trọng nhất để người học hoàn thiện và phát triển các kỹ năng nghề nghiệp. Sinh viên có thể quan sát, nghiên cứu, thực hành các tri thức đã tiếp thu trong nhà trường, từ đó rèn luyện và phát triển các kỹ năng thực hiện công việc, các ý tưởng kinh doanh mới.

Tuy nhiên, theo qui định của khung chương trình hiện nay, thực tập đã và đang được triển khai tại các doanh nghiệp nhưng chỉ tập trung vào năm cuối và kỳ cuối. Các khóa thực tập cũng chưa được tổ chức hiệu quả theo ý kiến đánh giá của cựu sinh viên (Nhận định “các khóa thực tập được tổ chức tốt” được đánh giá dưới mức trung bình (mean=2). Thực tế cho thấy, thiếu sự liên kết chặt chẽ giữa các cơ sở thực tập của sinh viên và các trường đào tạo sinh viên chuyên ngành TC-NH là một trong những nguyên nhân khiến cho đợt thực tập chỉ mang tính hình thức vì sinh viên không thực sự được tham gia trực tiếp vào công việc chuyên môn. Nhiều ngân hàng chỉ cho phép sinh viên đến lấy số liệu vào một thời gian nhất định trong tuần để khỏi ảnh hưởng đến công việc của họ. Các số liệu được cung cấp cũng không hoàn toàn được cập nhật để sinh viên thực tập thấy được những gì đang thực sự diễn ra trên thị trường TC-NH.

Nội dung chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, sinh viên không có nhiều cơ hội tìm hiểu thực tế là nguyên nhân dẫn đến tình trạng khả năng ứng dụng những kiến thức, kỹ năng được đào tạo trong các trường đại học chưa được đánh giá cao. Khi được hỏi “Theo đánh giá của anh/chị, bao nhiêu % kiến thức và kỹ năng học được ở trường đại học có thể áp dụng vào công việc thực tế sau khi tốt nghiệp?”, đại bộ phận các đối tượng khảo sát cho

Biểu đồ 2: Đánh giá của cựu sinh viên chuyên ngành TC-NH về công tác đào tạo



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

rằng mức độ ứng dụng là dưới 50%.

2.3. Phương pháp giảng dạy tích cực chưa phát huy hết hiệu quả

Hai nguyên nhân chính làm cho phương pháp giảng dạy tích cực, mặc dù đã được áp dụng ở các trường đại học có đào tạo chuyên ngành TC-NH, chưa phát huy hết hiệu quả trong việc nâng cao chất lượng đào tạo là: i) Số lượng sinh viên còn đông, cơ sở vật chất thiếu đồng bộ ii) thói quen học tập và giảng dạy theo phương pháp truyền thống chưa hoàn toàn được thay thế bằng phương pháp chủ động, tích cực.

Sự chuyển đổi phương thức đào tạo từ đào tạo theo niên chế sang đào tạo theo tín chỉ đã tạo cơ hội cho người học thực hiện quá trình học tập của mình theo tiến độ và nguyện vọng của bản thân trên cơ sở điều kiện, năng lực và hoàn cảnh của bản thân. Tuy nhiên, đào tạo theo tín chỉ cũng đặt ra những thách thức cho công tác đào tạo về nội dung và phương pháp giảng dạy. Trong khi các yêu cầu về chuẩn đào tạo không có sự khác biệt giữa đào tạo theo tín chỉ và đào tạo theo niên chế thì thời gian thực tế đứng lớp của giảng viên lớp giảm đi 1/3 trong đào tạo theo tín chỉ và thay vào đó là thời gian tự học của sinh viên tăng lên. Để đảm bảo chất lượng giảng dạy, vấn đề mấu chốt là phải đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập. Phương pháp dạy và học tích cực là phương pháp phù hợp đối với hình thức đào tạo theo tín chỉ. Điều kiện để phương pháp tích cực phát huy tác dụng là qui mô lớp học vừa phải, có đủ phương tiện hỗ trợ giảng dạy (máy chiếu, tài liệu tham khảo...), ý thức học tập tốt của sinh viên và quan trọng hơn cả là năng lực chuyên môn; kỹ năng hướng dẫn thảo luận và định hướng các hoạt động học tập cho sinh viên của giảng viên phải cao. Thông thường phương pháp tích cực sẽ hiệu quả nếu sinh viên nghiên cứu tài liệu trước khi lên lớp, giảng viên tăng cường cho sinh viên tự học ngay trên lớp bằng các biện pháp như nêu vấn đề để sinh viên tìm ra cách giải quyết theo định hướng của giảng viên. Việc rèn thói quen tự học cho sinh viên có vai trò vô cùng quan trọng trong việc đổi mới phương pháp đào tạo.

Kết quả khảo sát cho thấy: qui mô lớp học và cơ sở vật chất/điều kiện học tập tại các trường đại học chưa thật sự đáp ứng yêu cầu của phương pháp giảng dạy tích cực. Nhận định “qui mô lớp học hợp lý” chỉ nhận được giá trị trung bình là 2.33/5 từ đối tượng điều tra, trong khi nhận định về “cơ sở vật chất, điều kiện học tập thuận lợi” cũng chỉ nhận

được giá trị đánh giá trung bình là 2.67/5. Tùy thuộc vào cơ sở đào tạo, số lượng học sinh trung bình hiện nay dao động từ 50-80 sinh viên/lớp. Ngay cả chương trình tiên tiến chuyên ngành TC-NH của trường KTQD hiện nay qui mô lớp học cũng khoảng 50 sinh viên/lớp. Qui mô này chưa tạo điều kiện để phát huy tối đa sự tham gia của người học. Cơ sở vật chất của các trường bao gồm: giảng đường, phương tiện giảng dạy/học tập, hệ thống giáo trình... Có thể thấy rằng hệ thống giảng đường của các trường hiện nay cũng chưa được cải tạo một cách đồng bộ. Vẫn còn giảng đường là nhà cấp 4 và chưa được trang bị các phương tiện giảng dạy hiện đại, phục vụ việc dạy và học. Giáo trình, tài liệu tham khảo của chuyên ngành chưa phong phú, cập nhật và chuyên sâu để sinh viên có thể đọc và chuẩn bị vấn đề trao đổi trước khi đến lớp. Thư viện chưa có đầy đủ các đầu sách mới nhất trên thị trường trong nước cũng như quốc tế.

Chất lượng giảng viên là một cản trở không nhỏ đến hiệu quả của việc áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Hiện nay, tình trạng thiếu giáo viên vẫn còn tồn tại. Ngân hàng tài chính là một trong những lĩnh vực mang tính chuẩn mực quốc tế cao. Nhiều nghiệp vụ trong ngành mang tính thông lệ và quy ước quốc tế như hoạt động thanh toán, kinh doanh chứng khoán, bảo hiểm... Việc tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ở lại trường hoặc mời chuyên gia giỏi về làm giảng viên gặp nhiều trở ngại do lương thấp, thiếu chính sách động viên, môi trường và điều kiện làm việc không mấy hấp dẫn so với các doanh nghiệp, các tổ chức nước ngoài. Thiếu giáo viên và sự gia tăng nhu cầu đào tạo từ phía thị trường tạo nên áp lực về giờ giảng đối với giáo viên các trường đại học, trong đó có chuyên ngành TC-NH. Theo báo cáo kiểm định chất lượng giáo dục năm 2009 của Học viện Ngân hàng, tại khoa Ngân hàng, năm học 2008 - 2009, số lượng giờ qui chuẩn thực hiện là 46.207 tiết (chưa kể 10.000 tiết giảng ngoài định mức), vượt trên 8.800 tiết so với năm học 2007-2008. Bình quân, mỗi giáo viên thực hiện tính theo năm học khoảng trên 1.300 tiết qui chuẩn, gấp gần 3 lần so với định mức cao nhất (khoảng 500 tiết qui chuẩn). Sức ép về giờ giảng còn xuất phát từ việc mở rộng qui mô đào tạo. Mức tăng học phí đối với đào tạo chính quy ở các trường công lập chậm hơn rất nhiều so với sự gia tăng chi phí cho đào tạo, do vậy để bổ sung nguồn thu, các trường phải tích cực khai thác từ các hoạt động đào tạo không chính quy

bên cạnh với đào tạo chính quy. Điều này dẫn đến thời gian đứng lớp của giảng viên đại học phần lớn bị quá tải: hầu hết các giảng viên đại học đều vượt giờ định mức, có những trường hợp vượt tới 200%. Khối lượng giảng dạy lớn ảnh hưởng đến việc nghiên cứu khoa học, tham gia các hoạt động thực tiễn (đi thực tế tại các ngân hàng, tham gia các hoạt động tư vấn) của giảng viên. Bảng 2 cho thấy kết quả khảo sát sinh viên đã tốt nghiệp ngành NH-TC về giảng viên. Mặc dù chất lượng giảng viên đã được cải thiện những năm gần đây nhưng hạn chế lớn nhất của giảng viên hiện nay vẫn là khả năng kết hợp giữa lý thuyết và các vấn đề thực tiễn. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng sinh viên chuyên ngành tốt nghiệp ra trường thường phải học thêm các khóa chuyên môn nghiệp vụ khi được tuyển dụng vào làm việc tại ngân hàng.

Thói quen, năng lực học tập của sinh viên cũng là một yếu tố tác động tới tính hiệu quả của phương pháp giảng dạy và học tập tích cực. Thông thường, để học tập theo phương pháp tích cực, sinh viên cần chuẩn bị một khối lượng kiến thức nhất định trước khi đến lớp thông qua việc đọc tài liệu tham khảo,

Bảng 2: Đánh giá của sinh viên đã tốt nghiệp về giảng viên

	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Giảng viên có kiến thức chuyên môn tốt	3.72	0.753
Giảng viên nhiệt tình trong giảng dạy, thu hút được sự tập trung và khuyến khích học viên tham gia vào bài học	3.37	0.854
Giảng viên kết hợp hài hoà giữa lý thuyết và thực hành trong bài giảng	3.14	0.999
Giảng viên cung cấp các kiến thức cập nhật, thường xuyên liên hệ thực tế	3.32	0.991

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

tìm hiểu các vấn đề thực tế phát sinh... Tuy nhiên, thói quen thụ động trong học tập của một bộ phận sinh viên không dễ dàng thay đổi. Thêm nữa, trình độ tiếng Anh hạn chế cũng là rào cản không nhỏ đối với trong việc tiếp cận với các kiến thức, kỹ năng mới, hiện đại về chuyên ngành này.

2.4. Chất lượng sinh viên ra trường chưa được đánh giá cao

Hầu hết các nhà tuyển dụng trong ngân hàng đều cho rằng chất lượng đào tạo nhân lực ngành TC-NH trong các trường đại học hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu sử dụng lao động, chưa gắn với những

đòi hỏi mới của thị trường lao động. Mỗi đợt thông báo tuyển dụng, các ngân hàng tiếp nhận hàng ngàn đơn dự tuyển, nhưng tỉ lệ ứng viên trúng tuyển không cao, nhiều khi phải đăng tuyển nhiều lần cho một vị trí tuyển dụng mới chọn được người đạt yêu cầu. Đại diện tuyển dụng của một số ngân hàng cho biết: lý do là các ứng viên có thể giỏi về lý thuyết, kiến thức sách vở, nhưng bộc lộ nhiều khiếm khuyết về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thực hành chuyên môn, cũng như các kỹ năng bổ trợ khác như làm việc nhóm, khả năng tư duy sáng tạo, khả năng thích ứng với môi trường... Nhân viên mới thường không thể làm việc ngay được tại ngân hàng, phải đào tạo từ 2 - 3 tháng. Số sinh viên tốt nghiệp đáp ứng được nhu cầu của các tổ chức tuyển dụng chỉ chiếm khoảng 1/3; 2/3 còn lại đều trong diện phải đào tạo lại.

Kết quả khảo sát của Trung tâm đào tạo và tư vấn ngân hàng năm 2009 về trình độ, năng lực của tân cử nhân tài chính - ngân hàng Việt Nam cho thấy rõ những hạn chế của nguồn nhân lực trong lĩnh vực này, cụ thể là:

- Kiến thức về ngân hàng như một ngành kinh doanh còn hạn chế;
- Không ít tân cử nhân không rõ tầm quan trọng của khách hàng, không hiểu rõ lợi nhuận luôn đi kèm với rủi ro;
- Thiếu tự tin trong giao tiếp, dẫn đến thiếu khả năng trình bày một cách thuyết phục;
- Thiếu khả năng kiểm soát cảm xúc, đặc biệt khi phải giao dịch với khách hàng khó tính hoặc có mâu thuẫn về lợi ích;
- Thiếu khả năng tư duy sáng tạo nên thường gặp khó khăn khi rơi vào tình huống cần sự chủ động khi giải quyết vấn đề và đưa ra giải pháp;
- Trình độ tiếng Anh chưa đủ để phục vụ các khách hàng nước ngoài tại quầy;...

Chính những điểm hạn chế này đã khiến cho các tân cử nhân gặp rất nhiều khó khăn khi tham gia tuyển dụng. Một điều tra của tổ chức chuyên nghiệp về nhân sự cho thấy cứ 25 đến 30 tân cử nhân xin việc, thì chỉ có một người nhận được việc làm. Ngay cả với tỷ lệ chọn lọc như vậy, nhưng các tân cử nhân này cũng rất ít thích nghi được ngay với công việc (nếu có thì mức độ rủi ro tác nghiệp rất cao). Vì thế, các tân cử nhân vẫn cần ít nhất từ 5 đến 8 tuần đào tạo cho từng vị trí mới có thể bắt tay vào công việc ở một số công đoạn nhất định. Như vậy, chất lượng đào tạo cử nhân NH-TC của các trường Đại học, Học viện còn có khoảng cách so với yêu cầu thực tế.

3. Giải pháp đổi mới công tác đào tạo chuyên ngành TC-NH

Những hạn chế trong đào tạo chuyên ngành TC-NH gợi ý những giải pháp cần thực hiện trong thời gian tới để nâng cao chất lượng đào tạo nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường về>NNL chất lượng cao. Cụ thể là:

3.1. Tăng cường mối liên kết với các ngân hàng khi xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo TC-NH, đổi mới nội dung, chương trình học theo hướng cập nhật và thực tiễn hơn

Liên kết với ngân hàng để khảo sát nhu cầu đào tạo là việc làm vô cùng quan trọng. Các trường đại học sẽ nắm bắt được chính xác nhu cầu nhân lực để xây dựng chuẩn đầu ra, thiết kế chương trình đào tạo phù hợp, cập nhật và sát thực tế. Đối với sinh viên, nếu được đào tạo hợp lý thì khi tốt nghiệp họ sẽ có cơ hội vận dụng được nhiều kiến thức và kỹ năng được học vào thực tế thực hiện công việc, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp và phát triển bản thân. Còn với các ngân hàng, việc liên kết với các trường sẽ tiết kiệm được chi phí, nhất là chi phí đào tạo lại nhân viên, góp phần hoạch định kế hoạch phát triển, tạo môi trường phát triển tốt cho nhân viên sau khi tuyển dụng. Theo hướng này, các trường nên chủ động liên kết với các ngân hàng lớn, khảo sát nhu cầu đào tạo của ngân hàng để có thể thiết kế chương trình đào tạo sát với thực tế. Đây là điều kiện quan trọng đảm bảo thành công và tính bền vững của một chương trình đào tạo gắn với nhu cầu thực tiễn.

Mối liên kết chặt chẽ giữa trường đại học với các ngân hàng sẽ mang lại lợi ích cho cả hai bên. Lợi ích lớn nhất của sự phối hợp này là các trường đại học nâng cao được chất lượng đào tạo và danh tiếng của mình còn các ngân hàng có được nguồn nhân lực có chất lượng phù hợp với yêu cầu phát triển của ngành. Để thực hiện liên kết này, hàng năm căn cứ vào nhu cầu nguồn nhân lực bổ sung cho từng vị trí, các ngân hàng sẽ “đặt hàng” với các trường Đại học/Học viện. Ngoài ra, để nâng cao tính thực tiễn và cập nhật của bài giảng, trường nên có kế hoạch mời các chuyên gia của ngân hàng, các tổ chức tin dụng tham gia giảng dạy thường xuyên hơn.

3.2. Nâng cao năng lực giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên, hướng tới đạt chuẩn quốc tế

Giảng viên đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Số lượng giảng viên của các trường đại học tại Việt Nam đạt trình độ

quốc tế và công nhận khu vực chưa nhiều. Trong thời gian tới, cần đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên theo mô hình năng lực, tức là nâng cao năng lực giảng dạy toàn diện để đội ngũ giảng viên có đủ khả năng giảng dạy trong các chương trình chất lượng cao thông qua (i) bồi dưỡng chuyên môn; (ii) nâng cao kỹ năng ngoại ngữ và phương pháp giảng dạy hiện đại; (iii) phát triển kỹ năng viết giáo trình/bài giảng; (iv) mở rộng kiến thức thực tế về lĩnh vực giảng dạy; (v) rèn luyện phong cách làm việc chuyên nghiệp. Cũng cần nâng cao năng lực nghiên cứu hướng tới tầm quốc tế thông qua (i) bồi dưỡng kiến thức lý thuyết và thực tiễn về lĩnh vực nghiên cứu; (ii) trang bị, củng cố, bổ sung các phương pháp phân tích/nghiên cứu; (iii) phát triển năng lực thông qua hỗ trợ và khuyến khích tham gia các chương trình dự án nghiên cứu, hội thảo quốc tế. Đồng thời, cũng cần sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên được đào tạo nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất cho đội ngũ giảng viên được “học đi đôi với hành”. Ngay từ khâu tuyển dụng giáo viên, các trường đã cần phải tuyển được những giáo viên phải có năng lực giảng dạy, nghiên cứu ở một mức độ nhất định.

Bên cạnh đào tạo, các trường cần tiếp tục đổi mới một cách toàn diện, xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ mang tính chi tiết, đảm bảo tính công khai, dân chủ và công bằng, xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động của từng cán bộ, giáo viên, chú trọng giải pháp chi trả thu nhập theo hiệu quả công việc, khuyến khích, thu hút và gìn giữ người có năng lực, có trình độ, có tâm, yêu nghề.

3.3. Hoàn thiện hệ thống cơ sở vật chất phục vụ học tập

Các trường cần có chiến lược tài chính hợp lý cho đầu tư cơ sở vật chất trong ngắn hạn và dài hạn, từ đó có giải pháp của riêng trường mình để huy động mọi cá nhân, tập thể tham gia vào quá trình phát triển chất lượng đào tạo của nhà trường. Ngoài ra, phải coi trọng và tích cực tìm kiếm, cũng như thu hút nguồn lực tài chính từ các dự án, nguồn vốn viện trợ nước ngoài, sự hỗ trợ của các doanh nghiệp và các ngân hàng lớn để nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ đào tạo.

Trước mắt cần tiếp tục nâng cấp các phòng học theo hướng tiện nghi đáp ứng nhu cầu của giảng dạy theo phương pháp tích cực; đảm bảo hệ thống học liệu (giáo trình và tài liệu tham khảo) phong phú để học viên, sinh viên có thể tham khảo.

3.4. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo ngành

tài chính-ngân hàng với các trường đại học có uy tín trên thế giới

Phát triển mạnh hơn nữa các chương trình liên kết đào tạo quốc tế về tài chính-ngân hàng sẽ giúp các trường đại học khai thác hiệu quả các chương trình này vào nâng cao năng lực đào tạo của mình thông qua việc tiếp nhận chương trình đào tạo tài chính-ngân hàng hiện đại, hệ thống tài liệu giảng dạy và tham khảo cập nhật, kinh nghiệm giảng dạy của đội ngũ giáo viên... phát huy được các điểm mạnh, giảm thiểu được các điểm yếu, quản lý được các thách thức và tận dụng được các cơ hội để nhanh chóng đổi mới nội dung chương trình, tài liệu học, phương pháp giảng dạy và đánh giá theo hướng hệ thống, khoa học, cập nhật và theo chuẩn mực quốc tế.

Trong các loại hình liên kết đào tạo, hình thức “nhượng quyền thương hiệu” là cách liên kết mà các trường đại học Việt Nam có thể tiếp nhận công nghệ nhanh nhất. Tuy nhiên, phải có sự thay đổi trong cơ chế quản lý. Không thể áp dụng các quy định chung cho tất cả các chương trình đào tạo. Quy định của chương trình đào tạo liên kết phải được điều chỉnh linh hoạt theo các thỏa thuận đã thống nhất giữa hai bên đối tác và cả các điều kiện chung của thị trường. Các trường cần xem xét việc giao quyền tự chủ trong một số lĩnh vực hoạt động như tài chính, nhân sự, hành chính cho các chương trình liên kết để tạo điều kiện cho hoạt động này phát triển.

3.5. Tăng cường hiệu quả hoạt động của hệ thống theo dõi, đánh giá, lấy ý kiến phản hồi trong và sau đào tạo

Đánh giá hiệu quả là một hoạt động không thể thiếu trong qui trình đào tạo. Kết quả đánh giá là cơ sở để các trường định hướng đổi mới công tác đào tạo, đáp ứng nhu cầu của người học và của thị trường lao động. Việc đánh giá có thể được thực hiện trong và sau quá trình đào tạo.

Đánh giá trong quá trình đào tạo được thực hiện mỗi khi môn học kết thúc. Sinh viên có thể đánh giá về công tác giảng dạy của giảng viên, giáo trình, cơ sở vật chất, phương tiện giảng dạy... và nêu rõ những đề xuất, kiến nghị của mình để cán bộ phụ trách lớp tổng hợp ý kiến và có thông tin phản hồi chính thức cho trường, khoa và các đơn vị có liên quan.

Đánh giá sau đào tạo là rất hữu ích. Nó cho biết mức độ hài lòng của sinh viên đối với chương trình đào tạo, mức độ tiếp thu kiến thức, kỹ năng của sinh

viên sau khóa học, khả năng thích ứng với công việc thực tiễn của sinh viên khi ra trường. Việc đánh giá nên được thực hiện khoảng 6 tháng đến 1 năm sau khi khóa học kết thúc. Tuy nhiên, để có thể đánh giá được sinh viên sau đào tạo, các trường cần phải có hệ thống theo dõi tình hình sinh viên sau tốt nghiệp, có hệ thống lưu trữ thông tin tốt và thường xuyên cập nhật.

3.6. Một số kiến nghị đối với các cơ quan hữu quan của Nhà nước

Để đào tạo nguồn nhân lực ngành TC-NH trong các trường đại học tiệm cận với nhu cầu của các ngân hàng, bên cạnh các nỗ lực rất lớn của các trường đại học, sự hợp tác chặt chẽ của các ngân hàng, sự ủng hộ và hỗ trợ của các cơ quan hữu quan của Nhà nước, mà trực tiếp nhất là các cơ quan chủ quản là Bộ GD&ĐT và Ngân hàng NNVN, là hết sức cần thiết.

Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo, những hỗ trợ cần được thực hiện là:

Cần có các biện pháp tập huấn hướng dẫn các trường đại học, cao đẳng trong việc đổi mới toàn diện đào tạo; Thực hiện kiểm định chất lượng ở tất cả các trường đại học với các loại hình đào tạo. Kiểm định chất lượng được coi là một công cụ rất quan trọng để Bộ Giáo dục và Đào tạo điều tiết được việc nở rộ hay trao thêm quyền tự chủ cho các trường, vì vậy Bộ cần xây dựng cơ chế kiểm định chất lượng chuẩn.

Thực hiện phân cấp, tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học đi đôi với việc hoàn thiện cơ chế công khai, minh bạch, bảo đảm sự giám sát của các cơ quan nhà nước và xã hội. Bộ cần có kế hoạch và bắt buộc các trường đại học đánh giá lại toàn bộ chương trình và giáo trình giảng dạy nhằm sớm khắc phục tình trạng quá tải, nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa khuyến khích được sức sáng tạo của người học. Bộ cũng nên cho phép các trường được tự chủ trong việc khai thác và sử dụng các nguồn thu, phát huy các tiềm năng về cơ sở vật chất, tài sản, đội ngũ giáo viên để mở rộng quy mô đào tạo, đa dạng hoá các loại hình đào tạo, đào tạo gắn với nhu cầu xã hội, tăng nguồn tài chính cho nhà trường, tăng cường tái đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống cho giáo viên, cán bộ, công nhân viên.

Phối hợp với Ngân hàng Nhà nước, cùng với các trường đại học trong khối kinh tế đưa ra chương trình chung cho các trường và các chương trình đặc

trung riêng theo thể mạnh của từng trường để từ đó đảm bảo đầu vào và đầu ra cho sinh viên chuyên ngành ngân hàng - tài chính.

Tạo cầu nối thông tin giữa các trường đại học và các ngân hàng về kết quả đào tạo, nhu cầu đào tạo, dự báo cung cầu nguồn nhân lực ngành tài chính ngân hàng.

Do nhu cầu đào tạo, phát triển năng lực của chính đội ngũ giảng viên và của các chương trình liên kết đào tạo quốc tế của các trường trong bối cảnh hiện nay đòi hỏi Bộ cũng phải có những cố gắng tổng hợp, có hệ thống nhằm bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên đại học hướng đến trình độ quốc tế, cung cấp học bổng cho sinh viên. Kế hoạch đào tạo 2 vạn tiến sĩ đến năm 2020 mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đã được Chính phủ phê duyệt sẽ dành một phần cho đào tạo tiến sĩ về tài chính, ngân hàng; tuy nhiên, các trường phải chủ động đặt hàng. Như vậy,

bài toán về nguồn giảng viên đủ năng lực, trình độ cả về số lượng và chất lượng cho các trường của ngành ngân hàng- tài chính sẽ có lời giải. Và đi đôi với việc chất lượng tăng lên của đội ngũ giáo viên sẽ là chất lượng tăng lên của đội ngũ sinh viên tốt nghiệp.

Đối với *Ngân hàng Nhà nước Việt Nam*:

Thiết lập và hoàn thiện ngân hàng dữ liệu về NNL tài chính-ngân hàng của các ngân hàng, theo dõi sự biến động nhân lực ngành ngân hàng và có phương án phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo trong xây dựng chính sách để cân bằng cung cầu nguồn nhân lực ngành TC-NH.

Ban hành các văn bản pháp quy về phối hợp đào tạo và nghiên cứu khoa học trong ngành ngân hàng cho phép sự liên kết và trao đổi cán bộ giữa các ngân hàng với trường đại học và các cơ sở đào tạo ngành NH-TC. □

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Giáo dục và Đại học (12/2007), *Kỷ yếu Hội thảo Đào tạo nhân lực Ngân hàng- Tài chính*, Hà Nội.
2. Công ty Chứng khoán Bảo Việt (7/2008). *Báo cáo phân tích về ngành Ngân hàng của Việt Nam*. Báo cáo của Phòng Phân tích.
3. Học viện Ngân hàng (4/2010), *Kỷ yếu hội thảo ngành ngân hàng “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành ngân hàng Việt Nam”*, Hà Nội.
4. Nguyễn Phương Mai và Phạm Thị Bích Ngọc (2001), “Bàn về vấn đề quản lý nguồn nhân lực trong các DNN&V ở Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, tháng 11/ 2001.
5. Nguyễn Thị Thanh Hương (2002), “Hợp tác quốc tế về đào tạo sau đại học tại Trường đại học Kinh tế Quốc dân: thực trạng, triển vọng và những vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, tháng 11/2002.
6. Nguyễn Thành Hội, (1999), *Quản trị nhân sự*, NXB Thống kê.
7. Phạm Thị Bích Ngọc (2005) “An Empirical Study of Knowledge Transfer in IT Companies in Hanoi”, *Hội thảo quốc tế về Đào tạo quản lý ngày 8-9 tháng 9 năm 2005*.
8. Phạm Thị Bích Ngọc (2008), “Bàn về tri thức và Quản lý tri thức trong các doanh nghiệp Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, tháng 7/2008.
9. Phạm Thúy Hương (2008), “Phát triển nguồn nhân lực cho các hoạt động kinh doanh bất động sản”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 127 năm 2008.
10. Phùng Xuân Nhạ, *Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay*, *Tạp chí khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội*, Số 25 năm 2009: 1-8.
11. Nguyễn Việt Hùng, (2007), “Measuring efficiency of Vietnamese Commercial Banks: An application of DEA”, *Technical efficiency and productivity growth in Vietnam*, NXB Lao động xã hội.
12. Huselid, M.A., & Becker, B. E. (1996), *Methodological issues in cross-sectional and panel estimates of the HR-firm performance link*, *Industrial Relations*.
13. Huselid, M.A., Jackson, S.E., & Schuler, R.S. (1997), *Technical and strategic human resource management practices on productivity*, *American Economic Review*.
14. Noe, Raymond A (1999). *Employee Training and Development*. Irwin McGraw Hill.
15. Honey, P., Mumford, A. (1992), *Manual of Learning Styles*, 3rd, Honey, Maidenhead
16. Barney, J. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of Management*, 17:99-120