

ĐÀO TẠO NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH NGÂN HÀNG TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN

NGUYỄN THỊ DIỄM HIỀN

Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh
Email: hienntd@uel.edu.vn

Tóm tắt: Trước yêu cầu phát triển kinh tế trong nước và xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, các ngân hàng Việt Nam đang nỗ lực cải thiện hoạt động, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu mở rộng thị trường và tăng năng lực cạnh tranh với các ngân hàng ngoại. Khó khăn ngành kinh tế trong hầu hết các trường đại học ở Việt Nam đều có chương trình đào tạo ngành Tài chính ngân hàng tập trung nguồn lực để xây dựng và vận hành chương trình học hướng đến việc đáp ứng ngay các yêu cầu của nguồn nhân lực ngành Tài chính ngân hàng phù hợp với yêu cầu của các đơn vị tuyển dụng. Bài viết nhằm đánh giá thực trạng đào tạo nhân lực ngành Tài chính ngân hàng nói chung, ngành Ngân hàng nói riêng tại một số trường đại học Việt Nam trước xu thế hội nhập và nguồn lao động được di chuyển tự do trong khối ASEAN.

Từ khóa: Đào tạo; nhân lực chất lượng cao; ngành Ngân hàng; trường đại học; cộng đồng kinh tế ASEAN.

(Nhận bài ngày 12/10/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 30/12/2016; Duyệt đăng ngày 25/04/2017).

1. Đặt vấn đề

Cùng với sự hội nhập chung của các ngành Kinh tế (KT), khu vực dịch vụ tài chính - ngân hàng (TCNH) cũng dần chuyển theo hướng thị trường và mở cửa trước yêu cầu phát triển KT trong nước và xu thế hội nhập KT quốc tế. Việc hội nhập Cộng đồng KT ASEAN (AEC) sẽ giúp ngành TCNH của Việt Nam có cơ hội mở rộng thị phần và tiếp cận với công nghệ quản trị tiên tiến, hiện đại. Tuy nhiên, nguồn nhân lực ngành Ngân hàng trong nước sẽ phải đối mặt với sự cạnh tranh của nguồn nhân lực chất lượng cao (NLCLC) từ các nước thành viên ASEAN. Vì thế, việc đào tạo (ĐT) nhân lực ngành Ngân hàng tại Việt Nam cần chuyển theo hướng đáp ứng được yêu cầu của các tổ chức TCNH đa quốc gia trong xu hướng hội nhập.

Cùng với việc các trường chủ động chỉnh sửa, bổ sung chương trình ĐT (CTĐT) và chuẩn đầu ra đáp ứng yêu cầu của các đơn vị tuyển dụng, Bộ GD&ĐT đã ban hành Thông tư số 23/2014/TT-BGDĐT ngày 18/07/2014 (gọi tắt là Thông tư 23) có hiệu lực từ ngày 01/9/2014, nhằm tạo hành lang pháp lý về các điều kiện đảm bảo chất lượng (CL) và chuẩn đầu ra nhằm đáp ứng yêu cầu ĐT nguồn NLCLC để sẵn sàng đáp ứng cho thị trường lao động, trong đó có nhân lực ngành Ngân hàng.

2. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao

Theo tinh thần Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, nguồn NLCLC là bộ phận ưu tú nhất của nguồn nhân lực đất nước, bao gồm những người tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; có trình độ học vấn, chuyên môn cao; có sức khỏe tốt (theo độ tuổi); luôn

đi đầu trong lao động, sáng tạo khoa học, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đó là những “cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học công nghệ đầu đàn” [1].

Nguồn NLCLC là khái niệm để chỉ một người lao động cụ thể có trình độ lành nghề (về chuyên môn, kĩ thuật) ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu thức phân loại lao động về chuyên môn, kĩ thuật nhất định (trên đại học (ĐH), ĐH, cao đẳng, lao động kĩ thuật lành nghề). Nguồn NLCLC phải đáp ứng được yêu cầu của thị trường về kiến thức, kĩ năng (KN), thái độ, có tác phong làm việc tốt, có trách nhiệm với công việc [2].

Nguồn NLCLC là một bộ phận của nguồn nhân lực nói chung, nhưng là một bộ phận đặc biệt, bao gồm những người có trình độ học vấn từ cao đẳng, ĐH trở lên đang làm việc trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, có những đóng góp thiết thực và hiệu quả cho sự phát triển bền vững của cộng đồng nói riêng và xã hội nói chung [3].

Như vậy, những khái niệm này đều có điểm chung về tiêu chí đánh giá (ĐG) nguồn NLCLC là: Có khả năng thích ứng nhanh với môi trường lao động và tiến bộ khoa học công nghệ; Có năng lực (NL) chuyên môn và trình độ thành thạo nghiệp vụ cao; Có ý chí vượt khó, bền bỉ trong công việc, có NL kiểm chế bản thân; Có đạo đức nghề nghiệp; Có KN làm việc nhóm, có sáng kiến đột phá, sáng tạo trong công việc; Có NL thực tế tạo nên kết quả cao và vượt trội trong công việc, có NL cạnh tranh, có đóng góp thực sự hữu ích cho xã hội...



3. Những đánh giá từ các đơn vị tuyển dụng về nhân lực ngành ngân hàng

Thứ nhất, CL nguồn nhân lực vẫn còn thấp

Ngân hàng là một trong những ngành có chỉ tiêu tuyển dụng hàng năm tương đối cao so với các ngành khác trong lĩnh vực KT. Trong năm 2016, chỉ tiêu tuyển dụng của một số ngân hàng như sau (xem Bảng 1):

Bảng 1: Chỉ tiêu tuyển dụng của một số ngân hàng năm 2016

STT	Tên Ngân hàng	Chỉ tiêu tuyển dụng	Thời điểm tuyển dụng
1	Vietinbank	450	Tháng 7, 8/2016
2	BIDV	1.000	Tháng 5, 6/2016
3	Vietcombank	642	Tháng 6/2016
4	Techcombank	250	Tháng 8/2016
5	SCB	Nhiều vị trí	Tháng 9,10/2016
6	ACB	Nhiều vị trí	Tháng 10/2016
7	VIB	Nhiều vị trí	Tháng 10,11/2016
8	SHB	Nhiều vị trí	Tháng 10/2016
9	MB	Nhiều vị trí	Tháng 7/2016
10	SeABank	Nhiều vị trí	Tháng 10/2016
11	LienVietPostBank	Nhiều vị trí	Tháng 10/2016
...			

(Nguồn: Tập hợp từ website của các ngân hàng)

Các ngân hàng liên tục tuyển dụng với số lượng lớn cho thấy nguồn nhân lực đáp ứng được nhu cầu cho ngành Ngân hàng hiện nay vẫn chưa đủ. Phần lớn, các vấn đề về nguồn nhân lực đã được đưa ra để bàn luận, gồm:

Kiến thức: Nhiều sinh viên (SV) tốt nghiệp ngành KT nói chung và Ngân hàng nói riêng vẫn còn hồng kiến thức chuyên ngành, đặc biệt là kiến thức thực tế. Các vị trí tuyển dụng dành cho SV mới tốt nghiệp thường về nghiệp vụ hoặc quan hệ khách hàng. Vì vậy, yêu cầu nắm bắt được các quy định pháp lí, nghiệp vụ và các sản phẩm dịch vụ ngân hàng cung cấp là điều cần thiết. Bên cạnh đó, ngân hàng là một tổ chức KT hoạt động chịu ảnh hưởng mạnh mẽ từ môi trường vĩ mô. Vì vậy, kiến thức KT - xã hội cũng là yêu cầu đối với các nhân viên mới. Nhiều ngân hàng phải mất thời gian ĐT lại cho nhân viên mới.

KN làm việc: Nhân viên tân tuyển hầu hết chưa có KN tốt về thái độ làm việc và khả năng giao tiếp. Mặc dù SV tốt nghiệp ngày càng tự tin và hội nhập nhanh hơn nhưng khi làm việc trong một môi trường chuyên nghiệp, nhiều nhân viên mới còn rụt rè, không chịu được áp lực công việc... KN làm việc nhóm cũng là yêu cầu của các ngân hàng khi chuyển sang mô hình ngân hàng bán lẻ, chuyên môn hóa nhằm hướng đến nhiều nhóm khách hàng với đặc điểm khác nhau. Chính vì vậy, nhân viên của ngân hàng không chỉ cần thể hiện NL bản thân

tốt mà còn cần phối hợp tốt với các nhân viên cùng bộ phận và các bộ phận hỗ trợ khác trong ngân hàng.

Ngoại ngữ: Ngoại ngữ được coi là rào cản đối với các ứng viên khi ngân hàng mở rộng thị trường và các mối quan hệ khách hàng. Để đón đầu cơ hội từ AEC, bên cạnh nhiều nước ASEAN có chi nhánh ngân hàng tại Việt Nam, nhiều ngân hàng thương mại của các nước ASEAN như Kasikorn của Thái Lan, Ngân hàng Phát triển Singapore, Maybank của Malaysia... cũng đã thành lập văn phòng đại diện tại Việt Nam cho thấy ngành Ngân hàng ở các nước đã có tiềm đề và sự chuẩn bị để gia nhập AEC. Để có thể cạnh tranh với các ngân hàng ngoại, ngoài NL tài chính, uy tín cũng như cải thiện các dịch vụ mà ngân hàng cung cấp, yêu cầu về ngoại ngữ là điều bắt buộc, đặc biệt là khả năng giao tiếp bằng ngoại ngữ. Tuy nhiên hồ sơ ứng viên khi nộp vào ngân hàng cho thấy có chứng chỉ ngoại ngữ khá tốt nhưng khi phỏng vấn thực tế, khả năng giao tiếp bằng ngoại ngữ vẫn hạn chế.

Thứ hai, một số lĩnh vực chuyên sâu vẫn thiếu nguồn nhân lực

Nếu tuyển dụng các vị trí giao dịch viên, chuyên viên quan hệ khách hàng khá thuận lợi vì có nhiều ứng viên thì nhiều ngân hàng rất khó khi tuyển dụng các vị trí như quản lí, quản trị rủi ro và vị trí về đầu tư. Những vị trí này đòi hỏi người có kiến thức tốt, có kinh nghiệm trong lĩnh vực ứng tuyển và các ngân hàng phải mất nhiều chi phí để thuê chuyên gia nước ngoài tư vấn, thực hiện. SV mới ra trường hầu như khó đáp ứng được ngay các yêu cầu của vị trí này, do đó, họ sẽ chấp nhận công việc ở một vị trí khác. Tuy nhiên, tâm lí ngại thay đổi và không dám chấp nhận thử thách đôi khi khiến ứng viên mất đi những cơ hội để thể hiện bản thân mình và ngân hàng cũng khó khăn hơn khi nguồn ứng viên cho các vị trí này là hạn chế. Để giải quyết bài toán nguồn NLCLC từ khâu ĐT, các trường ĐH đã có những thay đổi đáng kể nhằm đáp ứng đảm bảo sứ mạng và mục tiêu của trường nhưng vẫn đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực cho xã hội, ở đây là nhân lực cho ngành Ngân hàng trong xu thế hội nhập.

4. Thực tế triển khai và thực hiện đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ngân hàng tại một số trường đại học ở Việt Nam

Tại Việt Nam, hầu hết các trường ĐH có ĐT khối ngành KT đều có CTĐT ngành TCNH. Các trường đã tập trung nguồn lực để có thể xây dựng và vận hành chương trình học hướng đến việc đáp ứng ngay các yêu cầu của nguồn NLCLC ngành TCNH trong nền KT. Cụ thể: **Thứ nhất**, các trường đã xây dựng chuẩn đầu ra ngành TCNH; **Thứ hai**, xây dựng chương trình học thuận lợi về thời gian nhưng vẫn đảm bảo các khối kiến thức cần thiết; **Thứ ba**, nối kết giữa lí thuyết với thực tiễn, giữa học với hành để đảm bảo đầu ra đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng. Sau đây là việc triển khai và thực hiện ĐT nguồn nhân lực ngành Ngân hàng tại một số trường ĐH ở Việt Nam.

4.1. Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội

Ngày 10/11/2011, Giám đốc ĐH Quốc gia Hà Nội đã kí Quyết định số 3301/QĐ-ĐT về việc ban hành CTĐT cử nhân hệ CL cao ngành TCNH với mục tiêu “ĐT cử nhân CL cao trong lĩnh vực TCNH, có trình độ tiếng Anh tốt; có khả năng tác nghiệp, quản trị, phân tích, ĐG, tư vấn về các vấn đề liên quan đến TCNH trong các doanh nghiệp, ngân hàng, cơ quan chính phủ, các định chế tài chính; nghiên cứu và giảng dạy tại các cơ sở nghiên cứu và cơ sở giáo dục ĐH; có thể tiếp tục tự học, tham gia học tập ở các bậc học cao hơn, tích lũy kinh nghiệm để trở thành nhà lãnh đạo, chuyên gia cao cấp trong lĩnh vực TCNH”.

Để đáp ứng được mục tiêu này, ĐH Quốc gia Hà Nội đã xây dựng chuẩn đầu ra cho CTĐT cử nhân CL cao ngành TCNH gồm chuẩn đầu ra về kiến thức, KN, phẩm chất đạo đức và các vị trí công tác có thể đảm nhận sau khi tốt nghiệp. CTĐT cử nhân CLC ngành TCNH tại ĐHQG Hà Nội ngoài các học phần Giáo dục thể chất, Giáo dục quốc phòng - an ninh và KN mềm, cần phải đảm bảo tích lũy đủ 143 tín chỉ, bao gồm 6 khối kiến thức (Bảng 2):

Bảng 2: CTĐT cử nhân CL cao ngành TCNH của ĐH Quốc gia Hà Nội

STT	Khối kiến thức	Số tín chỉ
1	Khối kiến thức chung	32
2	Khối kiến thức theo lĩnh vực	10
3	Khối kiến thức theo khối ngành	19
	Bắt buộc	17
	Tự chọn	2/8
4	Khối kiến thức theo nhóm ngành	20
	Bắt buộc	14
	Tự chọn	6/18
5	Khối kiến thức ngành	48
	Bắt buộc	27
	Tự chọn	21/48
6	Khối kiến thức thực tập và tốt nghiệp	14
	TỔNG CỘNG	143

(Nguồn: ĐH Quốc gia Hà Nội)

Để đảm bảo CL, SV muốn theo học chương trình này cần đủ điều kiện về tư cách đạo đức, ý thức tổ chức kỉ luật, điều kiện về điểm đầu vào và điểm trung bình chung học tập điểm tiếng Anh tương đương 5.0 IELTS - chứng chỉ tiếng Anh quốc tế sau năm học thứ 1.

4.2. Trường Đại học Ngoại thương

Trường ĐH Ngoại thương xây dựng chương trình CL cao ngành TCNH giảng hoàn toàn bằng tiếng Anh dành cho SV trúng tuyển ĐH của trường có điểm TOEFL 450, IELTS 4.5 hay TOEIC 600. Chương trình này được xây dựng theo chương trình chuẩn của các trường hàng đầu của Anh, phù hợp 80% với chương trình BSc Banking and Finance của London School of Economics (LSE). Với chương trình này, 2 năm cuối SV có thể theo học tại Henley Business School.

Ngoài những học phần lí thuyết, SV chương trình CL

cao ngành TCNH của trường được thực hành tại phòng giao dịch mô phỏng ngân hàng và công ti chứng khoán. Những phần thực hành này sẽ giúp SV chương trình CL cao ngành TCNH tăng khả năng tiếp cận với công việc thực tiễn sau khi tốt nghiệp. Với yêu cầu đầu vào cao về khả năng tiếng Anh và chương trình học liên kết với các trường tiên tiến, SV chương trình CL cao ngành TCNH tại Trường ĐH Ngoại thương có thể thi lấy các chứng chỉ hành nghề uy tín như CFA, ACCA ngay trong khi đang theo học tại trường. Đây cũng là mục tiêu của nhà trường trong việc cung cấp được nguồn nhân lực tốt cho xã hội.

4.3. Học viện Ngân hàng

Học viện Ngân hàng xây dựng CTĐT CL cao ngành TCNH bằng cách liên kết với trường nước ngoài, ở đây là City University of Seattle (Hoa Kì), từ năm học 2013 - 2014. Điểm nổi bật của chương trình này là SV học hoàn toàn bằng tiếng Anh trong 4 năm với 30% tổng khối lượng môn học do giảng viên nước ngoài phụ trách, tập trung vào các môn tiếng Anh (khoảng 1.000 giờ học) ở năm học thứ 1 và các môn học do CityU thiết kế được học vào năm thứ 4. Với chương trình này, nhà trường đặt ra yêu cầu cao về ngoại ngữ cũng như các KN về hội nhập nhằm đảm bảo khả năng đáp ứng tốt với môi trường làm việc cạnh tranh và năng động cho SV sau khi tốt nghiệp.

4.4. Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Nhận thấy sau quá trình học tập và nghiên cứu tại trường, cụ thể là Khoa Tài chính, CL đầu ra của SV thường rất cao. Tuy nhiên, SV còn yếu nhiều KN như trình độ nghe nói tiếng Anh, KN mềm, KN thuyết trình, KN lãnh đạo và thiếu KN thực tế. Đây là các KN mà các nhà tuyển dụng thường cho rằng là điểm yếu của các ứng viên tại các đợt tuyển dụng. Trường ĐH KT TP. Hồ Chí Minh hiện đã triển khai CTĐT cử nhân CL cao ngành TCNH theo CTĐT được tham khảo và hoàn toàn tương thích với CTĐT chuyên ngành TCNH (Finance and Banking) của các trường ĐH danh tiếng trên thế giới. CTĐT lớp cử nhân CL cao chuyên ngành Tài chính theo học chế tín chỉ, bao gồm 121 tín chỉ (Bảng 3):

Bảng 3: Chương trình CL cao ngành TCNH tại Trường ĐH KT TP. Hồ Chí Minh

STT	Khối kiến thức	Số tín chỉ
1	Kiến thức đại cương và cơ sở khối ngành	49
2	Kiến thức cơ sở ngành và bổ trợ	44
3	Kiến thức chuyên ngành	17
4	Thực tập tốt nghiệp	10
	TỔNG CỘNG	121

(Nguồn: Khoa Tài chính - Trường ĐH KT TP. Hồ Chí Minh)

Với sĩ số chỉ khoảng vài chục SV trong một lớp, phương pháp giảng dạy sẽ hướng đến những chuẩn mực của các trường ĐH trên thế giới là học theo nhóm, tăng cường khả năng thuyết trình và giải quyết tình huống, tăng cường khả năng đọc nghe nói và viết tiếng Anh chuyên ngành.

**4.5. Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh**

Trường ĐH KT - Luật, ĐH Quốc gia TP. Hồ Chí Minh đã triển khai ĐT chương trình CL cao chuyên ngành TCNH từ năm học 2013-2014 với mục tiêu cụ thể của CTĐT cử nhân CL cao nhằm đảm bảo cho SV có được các kiến thức tốt, KN tư duy nhạy bén, KN thực hành thành thạo, thái độ ứng xử chuyên nghiệp và nhiều cơ hội làm việc ở các tổ chức TCNH hàng đầu.

Các chuẩn đầu ra của CTĐT cử nhân CL cao chuyên ngành TCNH bao gồm: Kiến thức chung về KT - xã hội; Kiến thức chuyên môn sâu về TCNH; KN thực hành chuyên môn nghiệp vụ TCNH bao gồm KN phân tích, giải quyết vấn đề và ra quyết định trong chuyên ngành TCNH; KN tư duy sáng tạo và khả năng nghiên cứu; KN giao tiếp; KN làm việc nhóm, hợp tác; Trách nhiệm cá nhân và cộng đồng; Khả năng hội nhập; Khả năng học tập suốt đời.

SV được tạo điều kiện về việc trường lựa chọn giảng viên giỏi, cơ sở vật chất hiện đại, thư viện và thư viện điện tử phong phú tài liệu và có thể kết nối với các thư viện khác trong hệ thống ĐH Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, đội ngũ hỗ trợ nhiệt tình. Bên cạnh đó, để có thể đáp ứng được các chuẩn đầu ra về KN và giúp SV bước đầu làm quen với kiến thức thực tế, Trường và Khoa đã thiết lập các hoạt động khuyến khích/ buộc SV phải tham gia như: Xây dựng các câu lạc bộ, hội, nhóm nhằm rèn luyện KN và trao đổi về học thuật; Hoạt động kiến tập tại các doanh nghiệp/ ngân hàng được thực hiện mỗi học kì; Xây dựng và vận hành phòng Mô phỏng Thị trường Tài chính hỗ trợ việc học tập và nghiên cứu; Chương trình kiến tập và thực tập linh hoạt, phù hợp với chuyên ngành; Tổ chức các ngày hội việc làm để SV có cơ hội gặp gỡ và tìm hiểu thêm về công việc trong thực tế; Phối hợp với các ngân hàng như Sacombank, SCB, ACB, Agribank,... trong việc ĐT nguồn nhân lực.

4.6. Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh

Nhằm đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng trong xu thế hội nhập hiện nay, Trường ĐH Ngân hàng TP. Hồ Chí Minh đã triển khai CTĐT cử nhân CL cao ngành TCNH từ năm học 2013 - 2014 với những yêu cầu về đầu ra gồm:

Ngoại ngữ, Tin học: SV sau khi tốt nghiệp có khả năng sử dụng thành thạo tiếng Anh trong giao tiếp xã hội và nghề nghiệp. Về Tin học, chương trình Tin học giúp SV có khả năng ứng dụng tin học phục vụ công việc chuyên môn. Khả năng sử dụng thành thạo bộ công cụ Microsoft Office và các phần mềm ứng dụng trong hoạt động quản lí, phân tích tài chính.

KN thực hành nghề nghiệp và KN mềm: Sau khi tốt nghiệp, SV có khả năng hiểu rõ, nắm bắt nhanh môi trường hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp và các tổ chức tài chính - tín dụng; khả năng nghiên cứu và giải quyết các vấn đề liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh, tài chính, tín dụng, kế toán; phát huy tốt NL

chuyên môn ở các vị trí công việc được phân công trong cơ cấu tổ chức; khả năng chuyển tiếp học tập ở những bậc học cao hơn hoặc liên thông với các CTĐT quốc tế. SV có khả năng phát huy tốt các KN lập kế hoạch, KN giao tiếp kinh doanh, đàm phán, KN soạn thảo văn bản, KN lãnh đạo và làm việc theo nhóm, KN giải quyết vấn đề và ra quyết định.

4.7. Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

Trường ĐH KT - ĐH Đà Nẵng đã triển khai CTĐT CL cao ngành TCNH, được xây dựng nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra ở 5 vấn đề: Kiến thức, tư duy, KN, hành vi và thái độ. Với định hướng này, trường tin tưởng các SV tốt nghiệp từ CTĐT CL cao sẽ đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động, góp phần nâng cao vị thế và uy tín của trường. Tóm lại, nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn NLCLC cho ngành Ngân hàng trong xu thế hội nhập, một số trường ĐH ở Việt Nam đã triển khai và thực hiện CTĐT CL cao ngành Ngân hàng với một số điểm chung: Giảm sĩ số SV của các lớp; Yêu cầu cao về kiến thức và các KN sau khi tốt nghiệp thể hiện qua các chuẩn đầu ra; Yêu cầu cao về khả năng tiếng Anh sau khi tốt nghiệp; Có khả năng học chuyển tiếp tại các trường ĐH uy tín ở nước ngoài.

5. Một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành ngân hàng trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Cộng đồng Kinh tế ASEAN

Mặc dù các đơn vị ĐT đã cố gắng trong việc xây dựng các chuẩn đầu ra và cụ thể hóa qua CTĐT nhưng trong thực tế, việc ĐT nguồn NLCLC ngành Ngân hàng tại các trường ĐH Việt Nam vẫn còn một vài khó khăn sau:

- Hầu hết các trường tuyển sinh khối A, A1 và D nhưng số SV trúng tuyển vẫn tập trung là khối A và A1 nên bị hạn chế về trình độ ngoại ngữ đầu vào khiến việc giảng dạy chuyên môn bằng tiếng Anh còn hạn chế.

- Các môn học về đạo đức nghề nghiệp, KN mềm chưa được quan tâm đúng với mong muốn của các đơn vị tuyển dụng. SV vẫn được học trên lớp mà chưa gắn với thực tế để có thể xử lí vấn đề một cách linh hoạt.

- Trong thực tế, hoạt động của các ngân hàng khác biệt với hoạt động của các đơn vị sản xuất kinh doanh nên SV khó được nhận vào để kiến tập và làm thực tế bán thời gian. Hầu hết SV chỉ kiến tập ngân hàng qua việc tham quan, giới thiệu và học qua mô phỏng, việc thực tập cũng chỉ thông qua quan sát.

Vì vậy, để CTĐT nguồn NLCLC ngành Ngân hàng tại trường ĐH Việt Nam có hiệu quả, đáp ứng ngay được nhu cầu của các đơn vị tuyển dụng, tác giả có một số đề xuất sau:

- Tăng cường giờ học môn Tiếng Anh ở năm học thứ 1, tạo sự tự tin cho SV khi giao tiếp bằng ngoại ngữ và tạo nền tảng để SV có thể học được các môn chuyên ngành bằng tiếng Anh.

- Nối kết với các trường ĐH có uy tín ở nước ngoài để SV có thể học theo chương trình 3+1 hoặc 2+2. Điều này giúp SV có cơ hội tiếp thu những chương trình tiên tiến, sống và học tập trong bầu không khí đa quốc tịch,

giúp SV dễ thích nghi với công việc trong các tập đoàn ngân hàng đa quốc gia.

- Bên cạnh việc giảng dạy kiến thức và chuyên môn tại trường, cần nối kết nhiều hơn nữa với các doanh nghiệp, ở đây là các ngân hàng qua nhiều hoạt động khác nhau, để SV làm quen với môi trường làm việc ngay khi đang còn theo học tại trường. Các hoạt động này có thể chia làm 2 mảng: Tại Trường và Khoa: Tổ chức tọa đàm, hội thảo về nghề nghiệp, ngày hội việc làm, xây dựng và vận hành phòng mô phỏng về ngân hàng; Hoạt động ngoài trường: Tham quan, kiến tập, học kì hè, thực tập tại các ngân hàng, khuyến khích SV làm cộng tác viên cho ngân hàng ...

6. Kết luận

Các trường ĐH Việt Nam đã xây dựng CTĐT ngành Ngân hàng với mong muốn cung cấp nguồn NLCLC với các chuẩn đầu ra không chỉ đòi hỏi chương trình học phù hợp hơn với những phản hồi từ cựu SV và các đơn vị tuyển dụng mà còn các KN và thái độ giúp SV có khả năng thích ứng cao với các công việc có áp lực lớn ở nhiều vị trí khác nhau sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, để SV có thể tiếp nhận tốt kiến thức, phát huy khả năng của mình, các trường cần cụ thể hóa hơn nữa các chủ trương của mình thành các hoạt động để có thể cạnh tranh và

đáp ứng được yêu cầu ngày càng khắt khe của các nhà tuyển dụng khi nguồn nhân lực có thể di chuyển trong AEC.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia.
- [2]. Văn Đình Tấn, *Nguồn nhân lực trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta*, Nội san Trường Chính trị Nghệ An.
- [3]. Đường Vinh Sường, (2014), *Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Cộng sản.
- [4]. Đại học Quốc gia Hà Nội, (2011), Quyết định số 3301/QĐ-ĐT ngày 10/11/2011 về việc *Ban hành chương trình đào tạo cử nhân hệ chất lượng cao ngành Tài chính Ngân hàng*.
- [5]. Khoa Tài chính Ngân hàng, Trường Đại học Kinh tế - Luật, (2012), *Chuẩn đầu ra Chương trình đào tạo cử nhân hệ chất lượng cao chuyên ngành Tài chính Ngân hàng*.
- [6]. Nguyễn Thị Tuyết Mai, (2016), *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước.

TRAINING BANKING HIGH QUALITY MAN POWER AT UNIVERSITIES IN THE CONTEXT OF VIETNAM'S INTEGRATION INTO ASEAN ECONOMIC COMMUNITY

Nguyen Thi Diem Hien

University of Economics and Law, Vietnam National University - Ho Chi Minh

Email: hienntd@uel.edu.vn

Abstract: Facing demands on domestic economic development and international integration trend, Vietnamese banks are trying to improve their activities, attracting high quality human resources to meet market expansion and increase competitiveness with foreign banks. The economic sector in most universities in Vietnam has a banking and finance training program that concentrates resources to develop and operate curricula that address the immediate needs of human resources by employers. This article aims at assessing the situation of human resources training in finance and banking in general and the banking industry in particular at some universities in Vietnam in the context of integration and free labor movement in ASEAN.

Keywords: Training; High quality human resources; Banking sector; University; ASEAN Economic Community.