

Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành ngân hàng

VŨ VĂN THỰC

Ngân hàng Agribank - Chi nhánh Tân Bình

Nhận bài: 13/02/2015 - Duyệt đăng: 23/11/2015

Nền kinh tế VN đang trong quá trình hội nhập sâu rộng với nền kinh tế thế giới, vì vậy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quan trọng quyết định đến sự phát triển của đất nước và sự sống còn của các doanh nghiệp nói chung, ngành ngân hàng nói riêng. Tuy nhiên, hiện nay nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ngân hàng vẫn chưa được quan tâm đúng mức và còn yếu kém, hạn chế. Mục tiêu của bài viết này là đánh giá khái quát thực trạng nguồn nhân lực ngành ngân hàng trong giai đoạn vừa qua, tìm ra những nguyên nhân hạn chế, đồng thời đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành ngân hàng trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, ngành ngân hàng.

1. Đặt vấn đề

Ngân hàng được coi là mạch máu của nền kinh tế quốc dân, vì vậy nâng cao năng lực hoạt động của hệ thống ngân hàng là vấn đề luôn được xã hội đặc biệt quan tâm. Thời gian qua, trước sự đổi mới toàn diện của đất nước, ngành ngân hàng đã có bước phát triển mạnh mẽ về công nghệ, trình độ quản lý, năng lực tài chính và nguồn nhân lực, qua đó từng bước đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế. Song khách quan mà nói, trong khi nguồn nhân lực được đào tạo từ các trường đại học là rất lớn nhưng đang thiếu đi nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong một số lĩnh vực như quản lý, quản trị rủi ro, đầu tư quốc tế, hoạch định chiến lược...Do đó, tìm ra một giải pháp căn cơ, lâu dài nhằm nâng

cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu cho ngành ngân hàng vẫn là bài toán nan giải đối với hệ thống ngân hàng ở VN. Bài viết này sẽ khái quát thực trạng nguồn nhân lực ngành ngân hàng trong thời gian vừa qua, tìm ra những nguyên nhân hạn chế, đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành ngân hàng trong giai đoạn tới.

2. Thực trạng nguồn nhân lực ngành ngân hàng

2.1. Thực trạng nguồn nhân lực làm việc trong ngành ngân hàng

Số liệu thống kê từ Ngân hàng Nhà nước VN (NHNN) cho thấy nguồn nhân lực ngành ngân hàng đã có bước phát triển nhanh chóng trong giai đoạn vừa qua, cụ thể:

năm 2000, tổng số cán bộ công nhân viên làm việc trong ngành ngân hàng là 67.558 người, tuy nhiên đến năm 2012 con số này đã là 180.000 người, trong đó: số nhân sự làm việc tại hệ thống NHNN là hơn 6.000 người, số còn lại làm việc trong các ngân hàng thương mại (NHTM). Số liệu thống kê cho thấy tỷ lệ cán bộ được đào tạo trong ngành ngân hàng cao hơn các ngành kinh tế khác, tuy nhiên tỷ lệ được đào tạo chuyên ngành lại thấp hơn các ngành khác, cụ thể: nguồn nhân lực có trình độ đại học chuyên ngành tài chính ngân hàng là 30,06%, trình độ đại học các ngành khác là 34,9%; cao học ngành tài chính ngân hàng 1,35%, cao học các ngành khác là 1,75%.

Giai đoạn vừa qua, trước cuộc khủng hoảng tài chính và suy thoái

kinh tế toàn cầu, nợ xấu tăng cao, kết quả hoạt động kinh doanh ngân hàng suy giảm. Nhằm đảm bảo an toàn hệ thống, cũng như giúp cho hệ thống ngân hàng phát triển một cách lành mạnh, ổn định, Chính phủ và NHNN đã chỉ đạo một cách quyết liệt nhằm tái cơ cấu lại hệ thống ngân hàng, việc tái cơ cấu hệ thống ngân hàng trong thời gian qua đã ảnh hưởng trực tiếp đến bộ máy nhân sự của các ngân hàng. Theo báo cáo, năm 2013 Ngân hàng TMCP Hàng hải đã giảm 1.343 nhân viên so với cuối năm 2012, gấp đôi so với kế hoạch được Đại hội cổ đông năm 2013 thông qua trước đó; Eximbank giảm 440 nhân viên (giảm 8%) xuống còn 5.362 nhân viên và BIDV giảm 315 nhân viên (giảm 2%) xuống 18.231 nhân viên (Nguyễn Tuấn Anh & Nguyễn Văn Thọ, 2014). Bước sang năm 2014, theo báo cáo tài chính quý 2 của một số NHTM thì tình hình nhân sự của các ngân hàng tiếp tục có những biến động theo chiều hướng giảm xuống so với trước đây, cụ thể là tại Ngân hàng thương mại cổ phần Sài Gòn (SCB) số lượng nhân sự giảm 143 nhân viên so với cuối năm 2013, nguyên nhân chính là do cơ cấu tách nhân sự tạp vụ, tài xế để thành lập Công ty trách nhiệm hữu hạn thương mại dịch vụ Sinh Tài; còn theo báo cáo của Ngân hàng thương mại cổ phần Sài Gòn - Hà Nội (SHB), trong 6 tháng đầu năm 2014, đã có 666 nhân viên ngân hàng này phải sa thải; như vậy, tổng số nhân sự tại ngân hàng này chỉ còn 4.256 nhân viên (Nguyễn Thuần Vân, 2014). Bên cạnh những ngân hàng đã cắt giảm nhân sự hàng loạt như đã nêu ở trên thì vẫn có một vài ngân hàng tiếp tục tuyển dụng nhân sự, song số lượng tuyển

dụng không nhiều, có thể kể ra đây một vài ngân hàng như: ngân hàng ABBank, VietBank, Vietinbank, Vietcombank, Oceanbank, OCB, VIB...trong đó, một vài ngân hàng có số lượng tuyển dụng lớn như Ngân hàng TMCP Quân đội tăng thêm gần 500 người, Ngân hàng Sacombank tăng hơn 200 người.

Tuy số lượng nhân sự tại các NHTM tuyển dụng không nhiều, thậm chí cắt giảm nhưng theo một số chuyên gia, hiện nay vẫn xảy ra tình trạng nguồn nhân sự của các ngân hàng vừa thừa lại vừa thiếu, thừa nguồn nhân sự có chất lượng chưa cao nhưng lại đang thiếu nguồn nhân sự chất lượng cao và thực tế cho thấy nhu cầu tuyển dụng đối với nguồn nhân lực này vẫn còn rất lớn, đặc biệt là ở một số lĩnh vực chuyên sâu như: xây dựng chiến lược phát triển, quản trị rủi ro, thanh toán quốc tế, đầu tư quốc tế...Ở các lĩnh vực này, các ngân hàng khó tìm được ứng cử viên phù hợp với vị trí được tuyển và hiện nay một số ngân hàng vẫn đang phải thuê các chuyên gia nước ngoài để phục vụ hoạt động kinh doanh của mình (Nguyễn Tuấn Anh & Nguyễn Văn Thọ, 2014). Nhận định về nguồn nhân lực ngành ngân hàng, tại hội thảo do Viện nhân lực ngân hàng tài chính tổ chức, ông Trần Hữu Thắng, phó vụ trưởng vụ tổ chức cán bộ NHNN cho biết, nguồn nhân lực ngân hàng hiện nay vừa thiếu vừa yếu, chẳng hạn như mảng kiến thức bổ trợ (tin học, ngoại ngữ) rất yếu; kiến thức kinh tế, ngân hàng, giao tiếp hạn chế. Nhiều ngân hàng thiếu đội ngũ quản trị điều hành, lãnh đạo có trình độ chuyên môn, khả năng phân tích, am hiểu luật pháp và độc lập xử lý các vấn đề thực tế. Trình độ chuyên môn, khả năng lập dự

án, tầm nhìn chiến lược của đội ngũ giám đốc chưa đáp ứng yêu cầu cạnh tranh và hội nhập. Thậm chí, ngay ở NHNN còn thiếu đội ngũ chuyên gia, quản lý vĩ mô, khả năng nghiên cứu dự báo, xây dựng chiến lược phát triển hệ thống ngân hàng. Nguồn nhân lực phục vụ cho việc tái cấu trúc, ngân hàng, chính sách tiền tệ, thanh tra giám sát chưa đáp ứng yêu cầu (Nguyễn Đăng Bằng, 2014).

2.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực cho ngành ngân hàng

Hiện nay, có khoảng 40 cơ sở đào tạo ngành tài chính-ngân hàng, trong đó có 24 trường đại học; theo số liệu khảo sát của Viện nhân lực ngân hàng tài chính, lượng sinh viên theo học ngành tài chính ngân hàng ra trường năm học 2012-2013 khoảng 29.000-32.000 sinh viên và đến năm 2016 là 61.000 sinh viên, tuy nhiên nhu cầu tuyển dụng khoảng 50%. Thực tế cho thấy nguồn nhân lực đã qua đào tạo cơ bản đáp ứng được yêu cầu của ngành ngân hàng, song khách quan mà nói, chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo còn thấp, không ít sinh viên sau khi ra trường còn “hổng” về kiến thức cả về kỹ năng cứng và kỹ năng mềm. Do đó, hầu như sau khi tuyển dụng, các ngân hàng đều phải mất thời gian đào tạo lại mới có thể đáp ứng được yêu cầu công việc (Nguyễn Thuần Vân, 2014).

Tại TP.HCM, một địa phương có hệ thống ngân hàng hoạt động sôi động nhất trong cả nước, theo dự báo thì nhu cầu nhân lực nhóm ngành tài chính - ngân hàng đến 2020 chiếm tỷ trọng 4% tổng số chỗ làm việc cần tuyển hàng năm (khoảng 11.000 lao động) trong đó trình độ đại học, cao đẳng chiếm tỷ lệ trên 50% nhu cầu tuyển dụng.

Đặc biệt, ở một số lĩnh vực chuyên sâu, nhu cầu tuyển dụng là rất lớn và hiện nay nhiều NHTM phải bỏ ra chi phí rất nhiều để thuê các chuyên gia nước ngoài vào làm việc ở một số bộ phận như: quản trị điều hành, chiến lược phát triển mạng lưới, quản trị rủi ro, đầu tư quốc tế...(Trần Tuấn Anh & Nguyễn Văn Thọ, 2014)

3. Nguyên nhân hạn chế

- Chưa xây dựng được chiến lược đào tạo nguồn nhân lực ngành ngân hàng; chiến lược phát triển của ngân hàng chưa thực sự phù hợp với chiến lược phát triển nguồn nhân lực của chính các ngân hàng.

- Nguồn nhân lực được đào tạo còn thiếu kỹ năng mềm: Khả năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng ứng xử...của nguồn nhân lực ngành ngân hàng còn nhiều yếu kém, đặc biệt là sinh viên mới ra trường.

- Còn có lỗ hổng nhất định về kiến thức trong đào tạo: Thực tế cho thấy nguồn nhân lực vẫn còn có những lỗ hổng về kiến thức chuyên ngành, quản trị, quản lý và đầu tư; bên cạnh đó, khối kiến thức hỗ trợ như ngoại ngữ, tin học, giao tiếp đối với khách hàng vẫn còn yếu kém. Chương trình đào tạo còn mang nặng tính hàn lâm, chưa mang tính ứng dụng cao cho nên sinh viên khi ra trường còn phải đào tạo lại để đáp ứng nhu cầu công việc thực tế; thiếu tính hiện đại, liên thông quốc tế, kiến thức vẫn còn những môn học của thời kỳ bao cấp.

- Mặc dù thời gian qua Nhà nước có nhiều chính sách ưu đãi đối với ngành giáo dục nhưng chính sách đó vẫn chưa thực sự phát huy được hiệu quả, đặc biệt là chính sách đối với giảng viên và chính sách ưu đãi

đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật cho ngành giáo dục.

- Chất lượng liên kết đào tạo quốc tế còn có những bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế: là một ngành có sự liên thông, liên kết quốc tế cao, đòi hỏi người được đào tạo phải am hiểu sâu về kiến thức chuyên ngành, tin học, ngoại ngữ; ngoài ra đòi hỏi phải có tính nhạy bén và đạo đức nghề nghiệp, nhưng hiện nay, ngoài một số trường đại học liên kết với một số trường có uy tín đào tạo chuyên ngành về tài chính ngân hàng thì cũng có rất nhiều trường cũng liên kết đào tạo nhưng chất lượng đào tạo chưa thực sự như mong đợi của xã hội.

- Chưa có bộ quy tắc chuẩn mực về các chức danh công việc và tiêu chuẩn nghề nghiệp đối với đội ngũ cán bộ ngân hàng.

- Chưa có sự liên kết chặt chẽ hai nhà, giữa các trường học và các ngân hàng: Suy cho cùng, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cũng để cung cấp cho ngân hàng, doanh nghiệp và xã hội, nguồn nhân lực được đào tạo ra phải đáp ứng yêu cầu phát triển của các ngân hàng. Tuy nhiên thời gian qua, chưa có sự tham gia sâu rộng của các ngân hàng, doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành ngân hàng.

- Việc tuyển dụng, đặc biệt là tại một số NHTM nhà nước còn chưa thực sự khách quan, công tâm; cơ chế thi đua khen thưởng còn có tính chất chủ quan, cào bằng, chưa thực sự là động lực thúc đẩy người lao động hăng hái thi đua hoàn thành nhiệm vụ.

- Chưa xây dựng được dự báo chuẩn về nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng

cao nói riêng.

4. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành ngân hàng

Một là, xây dựng chiến lược đào tạo nguồn nhân lực: Để thực hiện được điều này, thiết nghĩ NHNN cần nghiên cứu xây dựng chiến lược đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, giao cho hai cơ sở đào tạo có uy tín ở trong nước trực thuộc NHNN là Học viện Ngân hàng và Đại học Ngân hàng TP.HCM làm đầu mối giúp NHNN nghiên cứu xây dựng chiến lược nguồn nhân lực cho ngành ngân hàng. Theo đó, cần dự báo nguồn nhân lực trong từng thời kỳ để có kế hoạch đào tạo; xây dựng chương trình đào tạo khung trên cơ sở chuẩn mực quốc tế; xây dựng bộ giáo trình chuẩn theo tiêu chuẩn ở những quốc gia phát triển có chính sửa cho phù hợp trong điều kiện cụ thể ở VN; chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, cán bộ viên chức ngành ngân hàng...Các trường đào tạo nguồn nhân lực cho ngành ngân hàng cần xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh phù hợp với nhu cầu thị trường, không nên đào tạo chạy theo số lượng mà bỏ qua đến chất lượng đào tạo, từ đó dẫn tình trạng cung lớn hơn cầu lao động.

Hai là, đổi mới phương pháp dạy và học, tạo môi trường học tập nghiên cứu lành mạnh cho sinh viên: để có nguồn nhân lực chất lượng tốt thì đào tạo nguồn nhân lực từ ghế nhà trường có ý nghĩa vô cùng quan trọng cho phát triển ngành ngân hàng, vì đây chính là nguồn lực cung ứng cho ngành ngân hàng. Vì thế, các cơ sở đào tạo cần tiếp tục đổi mới phương pháp đào tạo, coi người học là trung tâm, nâng cao ý thức tự học, khả năng tư duy sáng tạo, khả năng



ngiên cứu độc lập của người học; giáo dục toàn diện cho sinh viên cả về kiến thức chuyên môn, kiến thức bổ trợ, cũng như giáo dục tư tưởng, đạo đức, lối sống và thể chất cho sinh viên.

Ba là, đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, có chính sách ưu đãi đối với các cơ sở giáo dục đào tạo và đội ngũ giảng viên: để thực hiện được điều này thì rất cần được sự quan tâm đầu tư nhiều mặt của Nhà nước cho giáo dục đại học như đầu tư về cơ sở vật chất kỹ thuật, chính sách tiền lương, khen thưởng cho đội ngũ giáo viên để từ đó đội ngũ nhà giáo có thể toàn tâm, toàn ý cho sự nghiệp giáo dục đào tạo. Bên cạnh đó, Chính phủ cần có những chính sách động viên, khuyến khích để các doanh nghiệp đóng góp cho sự nghiệp giáo dục đào tạo và các doanh nghiệp cũng cần chủ động, có trách nhiệm đóng góp về cơ sở vật chất và kỹ năng thực tế cho các cơ sở đào tạo. Huy động các nguồn

vốn để phát triển hệ thống trường học chất lượng cao; thu hút đầu tư thành lập trường Đại học Quốc tế có chất lượng; ưu tiên đầu tư ngân sách cho phát triển nhân lực; duy trì và phát triển các đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao; khai thác, sử dụng hiệu quả các nguồn vốn đầu tư theo chủ trương xã hội hóa, vốn FDI, ODA, NGO, tín dụng thương mại ưu đãi cho ngành giáo dục.

Bốn là, mở rộng đào tạo và hợp tác quốc tế nguồn nhân lực: Quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, để tiếp cận với trình độ khoa học của các nước tiên tiến trên thế giới, cũng như đẩy mạnh giao lưu học hỏi giữa các ngân hàng của các nước; thiết nghĩ các cơ sở đào tạo chuyên ngành tài chính ngân hàng, NHNN và các NHTM cần quan tâm hơn nữa đến việc gửi cán bộ công nhân viên của mình đi đào tạo, giao lưu học hỏi tại các cơ sở đào tạo, ngân hàng trung ương và các NHTM ở một số nước có

nền kinh tế phát triển. Qua học hỏi, cán bộ sẽ tiếp thu được những kiến thức, kinh nghiệm của bạn để có thể ứng dụng vào thực tiễn ở VN. Tiếp tục mở rộng liên kết và hợp tác với các trường đại học, đặc biệt là các trường đại học danh tiếng trên thế giới để đào tạo đại học và sau đại học chuyên ngành tài chính ngân hàng, quản trị kinh doanh, từ đó đào tạo ra được nguồn lao động có trình độ chuyên môn cao cho ngành ngân hàng.

Năm là, khẩn trương xây dựng một bộ quy tắc chuẩn về chức danh các công việc ngân hàng, tiêu chuẩn nghề nghiệp ngân hàng: hiện nay, đa số các ngân hàng trên thế giới đã áp dụng một cách phổ biến nhưng ở VN chưa được nhiều ngân hàng xây dựng. Cho nên, NHNN và các NHTM cần khẩn trương nghiên cứu xây dựng bộ quy tắc về chức danh công việc và tiêu chuẩn nghề nghiệp ngân hàng, từ đó làm cơ sở cho việc hướng đến việc tiêu chuẩn

hóa cán bộ ngành ngân hàng theo các cấp độ đào tạo khác nhau cho từng vị trí công việc.

Sáu là, đẩy mạnh hợp tác giữa cơ sở đào tạo và các ngân hàng như là trình bày ở trên; suy cho cùng, các trường đào tạo ra nguồn nhân lực là làm việc ở các ngân hàng, doanh nghiệp và các tổ chức khác. Do đó, các cơ sở đào tạo cần mở rộng hợp tác với các ngân hàng để chuyển giao khoa học công nghệ. Về phía các ngân hàng, hỗ trợ các sinh viên, giáo viên thực tập những kiến thức, tình huống xử lý trong thực tế, từ đó giúp cho sinh viên ra trường có thể vào làm việc ngay, không cần phải đào tạo lại nghiệp vụ. Các ngân hàng nên chủ động tham gia đào tạo nguồn nhân lực theo đơn đặt hàng với các trường, viện nghiên cứu, có thể trực tiếp cử chuyên gia ngân hàng vào giảng dạy một số chuyên đề; cấp học bổng cho sinh viên có thành tích học tập tốt, tuyển dụng những sinh viên đạt tiêu chuẩn ngay sau khi ra trường.

Bảy là, tuyển dụng nguồn nhân lực: Dựa trên chiến lược phát triển của toàn ngành, nhu cầu tuyển dụng của mỗi ngân hàng, đưa ra chính sách tuyển dụng khoa học để thu hút nguồn nhân lực thực sự có chất lượng; khi tuyển dụng cần xem xét khả năng nhân sự cho từng vị trí tuyển dụng, phát hiện ra sở trường của mỗi cá nhân để bố trí vào vị trí phù hợp, từ đó người được tuyển dụng có thể phát huy được hết năng lực, sở trường của mình. Công tác tuyển dụng cần phải được thực hiện công khai, minh bạch, dân chủ, khách quan, công bằng, có như vậy mới tuyển được nguồn nhân lực thực sự có chất lượng vào làm việc trong hệ thống ngân hàng.

Tám là, đổi mới cơ chế thi đua, khen thưởng: Xây dựng cơ chế thi đua, khen thưởng trong toàn ngành ngân hàng dựa trên năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc được giao để xây dựng và đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, trên cơ sở đó đưa ra cơ chế phân phối tiền lương phù hợp nhằm động viên người lao động làm việc có năng suất, chất lượng; khen thưởng xứng đáng đối với những lao động có trình độ chuyên môn cao, đóng góp lớn đối với ngân hàng. Bên cạnh đó có cơ chế phạt, thậm chí sa thải đối với những cán bộ không đáp ứng được yêu cầu công việc, suy thoái về đạo đức, lối sống ảnh hưởng đến uy tín của ngành.

Chín là, đào tạo, đào tạo lại đội ngũ cán bộ: Các ngân hàng cần thường xuyên đào tạo, đào tạo lại đội ngũ các bộ công nhân viên, ngoài những kiến thức cơ bản, các văn bản chỉ đạo của ngành ngân hàng, cần đào thêm kiến thức về pháp luật, kỹ năng bán hàng, kiến thức về quản lý, kỹ năng giao tiếp... đồng thời, quan tâm hơn nữa tới việc đào tạo ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ công nhân viên.

Mười là, thành lập cơ quan chuyên môn dự báo nguồn nhân lực: nhằm tránh tình trạng thừa, hoặc thiếu nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực có chất lượng cao nói riêng, thiết nghĩ Chính phủ giao cho NHNN thành lập một cơ quan chuyên môn, cơ quan này chuyên nghiên cứu về nhu cầu nguồn nhân lực ngành ngân hàng để dự báo nguồn nhân lực trong một giai đoạn nhất định, qua đó khuyến nghị cho các cơ sở đào tạo và người dân biết được nhu cầu nguồn nhân lực ngành ngân hàng trong một giai đoạn nhất định, dựa vào thông tin này, các cơ

sở đào tạo có thể xem xét, quyết định số lượng đào tạo, ngành nghề đào tạo và người dân căn cứ vào nhu cầu và khả năng của mình để có thể định hướng nghề nghiệp của mình trong tương lai.

Tóm lại: để hệ thống ngân hàng có thể phát triển nhanh và bền vững, từng bước theo kịp các quốc gia phát triển trên thế giới thì hệ thống ngân hàng rất cần có một đội ngũ cán bộ đủ mạnh, trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố không thể thiếu. Bài viết này, tác giả đã trình bày một cách cô đọng thực trạng nguồn nhân lực ngành ngân hàng trong giai đoạn vừa qua, tìm ra nguyên nhân của hạn chế, qua đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành ngân hàng. Hy vọng những giải pháp đã đề xuất, nếu được triển khai áp dụng đồng bộ sẽ phát triển được nguồn nhân lực có chất lượng cao cho hệ thống ngân hàng ở VN trong thời gian tới ●

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Nguyễn Tuấn Anh, Nguyễn Văn Thọ. (2014). Biến động nhân lực ngành ngân hàng tại VN - thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Cộng sản*.
<http://tapchi.hvn.edu.vn/5744/news-detail/738102/so-96/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-cho-nganh-ngan-hang-.html>
<http://www.vietinbank.vn/web/home/vn/research/14/mot-so-giai-phap-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-ngan-hang-.html>
 Trần Anh Tuấn. Nguồn nhân lực tài chính - ngân hàng: 40% sinh viên ra trường làm trái ngành, thất nghiệp. *Báo Sài Gòn Giải phóng* (25/11/2014).
www.vinhuni.edu.vn/Vinhuni/Donvi/Admin//UpVanBan//Phat_trien_nguon_nhan_luc_chat_luong_cao_131903212158.doc

Một số đề xuất...

(Tiếp theo trang 83)

Cơ quan Trung ương cần có cơ chế, chính sách hỗ trợ phương tiện cho các lực lượng chống buôn lậu đi sâu, đi sát hơn. Đặc biệt, cần phải có chính sách đặc thù với các tỉnh viên giới về chính sách về thương mại, nhất là các tỉnh còn khó khăn. Chính sách cụ thể, phù hợp đối với đồng bào cư dân biên giới để mưu sinh.”

Xây dựng hệ thống pháp luật đồng bộ, chính sách phù hợp, hạn chế phát sinh, bắt cập để các đối tượng lợi dụng buôn lậu, gian lận thương mại; Đảm bảo đủ thẩm quyền cho cơ quan chức năng đấu tranh hiệu quả. Kịp thời biểu dương, khen thưởng tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác đấu tranh chống buôn lậu; Chấn chỉnh, phê bình, kiểm điểm trách nhiệm đối với các tập thể, cá nhân, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị thiếu trách nhiệm, bao che, bảo kê cho buôn lậu.

Tăng cường công tác phối hợp, chia sẻ thông tin giữa các lực lượng chức năng tại biên giới và nội địa, tổ chức xác lập các chuyên án lớn, hàng hóa nhạy cảm ảnh hưởng lớn đến nền kinh tế và đời sống người dân. Tăng cường công tác xã hội hóa công tác chống buôn lậu của các Hiệp hội, ngành hàng cung cấp thông tin, hỗ trợ kinh phí cho các lực lượng chức năng●

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Buôn lậu biên giới phía Bắc diễn biến phức tạp, <http://vov.vn/kinh-te/thi-truong/buon-lau-bien-gioi-phia-bac-dien-bien-phuc-tap-396609.vov>
- Chống buôn lậu: Yếu nhất là khâu phối hợp lực lượng, <http://vov.vn/kinh-te/chong-buon-lau-yeu-nhat-la-khau-phoi-hop-luc-luong-383429.vov>
- Đỗ Phú Trần Tinh.(2010). Một số giải pháp để doanh nghiệp VN phát triển thị trường nội địa. *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, số 238 – tháng 08/2010, trang 48 – 52
- Trường ĐH Kinh tế TP.HCM (2015), *Triển vọng kinh tế VN 2015; Quan hệ thương mại với TQ và thúc đẩy phát triển công nghiệp hỗ trợ*, NXB Kinh tế TP.HCM

Tác động của phát triển...

(Tiếp theo trang 26)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ahmed, A. (2013). Effects of financial liberalization on financial market development and economic performance of the SSA region: an empirical assessment. *Econ. Model.* 30, 261–273.
- Andersen, T.B., Tarp, F. (2003). Financial liberalization, financial development and economic growth in LDCs. *J. Int. Dev.* 15 (2), 189–209.
- Ang, J. (2008a). A survey of recent developments in the literature of finance and growth. *J. Econ. Surv.* 22 (3), 536–576.
- Ang, J., (2008b). What are the mechanisms linking financial development and economic growth in Malaysia? *Econ. Model.* 25 (1), 38–53.
- Ang, J., McKibbin, W., (2007). Financial liberalization, financial sector development and growth: evidence from Malaysia. *J. Dev. Econ.* 84, 215–233.
- Apergis, N., Filippidis, I., Economidou, C., (2007). Financial deepening and economic growth linkages: a panel data analysis. *Rev. World Econ.* 143 (1), 179–198.
- Baltagi, B.H., Demetriades, P.O., Law, S., (2009). Financial development and openness: evidence from panel data. *J. Dev. Econ.* 89, 285–296.
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A., Levine, R. (2000). A new database on financial development and structure. *World Bank Econ. Rev.* 14 (3), 597–605.
- Bekaert, G., Harvey, C., Lundblad, C. (2011). Financial openness and productivity. *World Dev.* 39 (1), 1–19.
- Breitung, J. (2000). The local power of some unit root tests for panel data. In: Baltagi, B. (Ed.), *Advances in Econometrics*, vol. 15. *JAI*, Amsterdam, pp. 161–178.
- Breusch, T. (1978). Testing for autocorrelation in dynamic linear models. *Aust. Econ. Pap.* 17 (31), 334–355.
- Cai, Z., Fan, J., Yao, Q. (2000). Functional-coefficient regression models for nonlinear time series. *J. Am. Stat. Assoc.* 95 (451), 941–956.
- Chinn, M., Ito, H. (2008). A new measure of financial openness. *J. Comp. Policy Anal.* 10 (3), 309–322.
- Christopoulos, D., Tsionas, E., (2004). Financial development and economic growth: evidence from panel unit root and co-integration tests. *J. Dev. Econ.* 73 (1), 55–74.
- De Gregorio, J., Guidotti, P., (1995). Financial development and economic growth. *World Dev.* 23 (3), 433–448.
- Deidda, L., (2006). Interaction between economic and financial development. *J. Monet. Econ.* 53, 233–248.

THẺ LỆ GỬI BÀI CHO TẠP CHÍ PHÁT TRIỂN & HỘI NHẬP

Nhằm đáp ứng những chuẩn mực của một tạp chí khoa học, Toà soạn trân trọng đề nghị các tác giả gửi bài theo thể lệ sau:

A. Bài viết được gửi bằng file MS word, nội dung không quá 8.000 từ với kiểu (font) chữ Times New Roman, cỡ chữ (size) 12. Thống nhất tên gọi các đồ thị, biểu đồ, hình vẽ là **Hình** trình bày dạng gốc không chuyển và nhập (convert & import) bằng dạng ảnh (picture) và gửi kèm file gốc bằng excel, phần mềm thiết kế khác hay đường dẫn trên Internet nếu hình được tải xuống. Hình và Bảng nếu trích dẫn phải ghi rõ **Nguồn**.

B. Bài viết được trình bày theo bố cục sau:

1. Tựa bài (Title): từ 10 đến 15 chữ (âm tiết-words).

Sau tựa bài là tên các tác giả và thông tin của mỗi tác giả:

(1) Nơi làm việc; (2) Học hàm, học vị; (3) Email; (4) Số điện thoại; và (5) Địa chỉ gửi báo biểu.

Tóm lược (Summary or Abstract): từ 100 đến 200 words, bao gồm: (1) Tầm quan trọng và mục đích của nghiên cứu; (2) Phương pháp nghiên cứu sử dụng; và (3) Những kết quả chính của nghiên cứu.

Từ khóa (Key words)

Chú ý: Tóm lược & từ khóa phải viết bằng hai thứ tiếng Việt và Anh

2. Giới thiệu (Introduction): Xác định đối tượng và nội dung nghiên cứu; phương pháp nghiên cứu (methods) (thích ứng với đối tượng nghiên cứu)

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Luận cứ khoa học của đối tượng nghiên cứu (Khung lý thuyết)

3.2. Đúc kết thực tiễn, thông qua phân tích các dữ liệu “thứ cấp” hoặc “sơ cấp” hoặc các sự kiện hữu quan, rút ra những căn cứ cho các đề xuất (gợi mở)

3.3. Các giải pháp và khuyến nghị

4. Kết luận

5. Các dẫn liệu: Gồm 2 dạng chính:

• Trích dẫn trong bài (Citations): Ghi tác giả trích dẫn, ví dụ: (Nguyễn, 2006) hay (Nguyễn Chí Đức, 2011) và ghi tài liệu trích dẫn cuối trang.

• Tài liệu tham khảo (References). Danh sách tài liệu tham khảo được đặt cuối bài viết, xếp theo thứ tự A, B, C của họ tác giả (trong và ngoài nước), hay tên cơ quan ban hành tài liệu, báo cáo hay ấn phẩm. Mỗi trích dẫn trong bài viết phải tương ứng với danh mục nguồn tài liệu được liệt kê trong danh sách tài liệu tham khảo. Tạp chí áp dụng định dạng trích dẫn APA như sau. Có 3 nhóm tài liệu:

- Tài liệu tham khảo là sách, giáo trình, luận án, báo cáo, tài liệu nghiên cứu (working paper). Cần trình bày (in nghiêng, dấu phẩy cách, viết hoa) đầy đủ các thông tin như sau: Tên các tác giả hoặc cơ quan ban hành. (Năm xuất bản). *Tên sách, luận án, báo cáo, tài liệu*. NXB. Nơi xuất bản.

- Tài liệu tham khảo là bài báo trong tạp chí, chương, bài trong một cuốn sách, bài viết hội thảo. Trình bày như sau: Tên tác giả. (Năm công bố). Tên bài, *Tên tạp chí hoặc tên sách*. Tập. Số. Trang.

Ví dụ: Trần Ngọc Thơ (2011). Niềm tin, khủng hoảng tài chính và những vấn đề đặt ra cho VN. *Tạp chí Hội nhập & Phát triển*. Số 10. Trang 2.

- Tài liệu tham khảo trên Internet: Tên tác giả. (Thời gian công bố). *Tên tài liệu*. Đường dẫn tới nội dung trích dẫn – vd: http://uef.edu.vn/resources/newsletter_uef/thang03_2011/1_niem_tin_khung_hoang_tai_chinh.pdf. Thời gian trích dẫn.

GHI CHÚ: Tài liệu trích dẫn cần được chọn lọc, tối đa là 10 tác phẩm tiêu biểu và xác thực đối với bài viết.

C. Tác giả chịu trách nhiệm hoàn toàn về bản quyền thông tin, tư liệu nghiên cứu và trích dẫn trong bài viết của mình.