

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

● ĐÀO THỊ PHƯỢNG

TÓM TẮT:

Bài viết tập trung luận giải sự cần thiết và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (NNL) của các ngân hàng thương mại cổ phần (TMCP) tại TP. Hà Nội. Kết quả nghiên cứu dựa trên nghiên cứu lý thuyết về phát triển NNL nói chung, NNL trong lĩnh vực tài chính, ngân hàng nói riêng. Đồng thời, có sự kế thừa, phát triển kết quả nghiên cứu của các công trình, tài liệu có liên quan đến NNL, nâng cao chất lượng NNL trong ngành Tài chính, Ngân hàng đã công bố trong thời gian qua.

Từ khóa: ngân hàng thương mại cổ phần, nguồn nhân lực, Thành phố Hà Nội, tài chính.

1. Đặt vấn đề

Kế thừa tinh thần các đại hội trước, Đại hội XIII của Đảng (2021) xác định phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao (cùng với hoàn thiện đồng bộ thể chế; xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng) là đột phá chiến lược, yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển đất nước nhanh, hiệu quả và bền vững trong thời kỳ mới. Nâng cao chất lượng NNL của các ngân hàng thương mại cổ phần (TMCP) tại Hà Nội là sự cụ thể hóa chủ trương phát triển NNL của Đảng; đồng thời góp phần đẩy mạnh hoạt động chuyển đổi số, đổi mới, sáng tạo trong ngành Tài chính - Ngân hàng, tạo bước chuyển biến vững chắc về chất lượng, hiệu quả dịch vụ của các ngân hàng TMCP. Hoạt động này còn góp phần nâng cao chất lượng NNL của Hà Nội, tạo nền tảng quan trọng để Thủ đô đẩy mạnh

thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển toàn diện, nhanh và bền vững trong thời kỳ mới. Nhận thức rõ vị trí, vai trò cũng như sự cần thiết để có giải pháp đồng bộ, hiệu quả nâng cao chất lượng NNL của các ngân hàng TMCP tại Hà Nội trong thời kỳ mới có ý nghĩa lý luận, thực tiễn sâu sắc.

2. Sự cần thiết nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các ngân hàng thương mại cổ phần tại Hà Nội

Nguồn nhân lực của các ngân hàng TMCP tại Hà Nội là toàn bộ người lao động làm việc trong hội sở, chi nhánh, sở giao dịch, phòng giao dịch của các ngân hàng TMCP trên địa bàn Hà Nội theo một cơ cấu nhất định, nòng cốt là đội ngũ nhân sự trình độ cao, làm việc chuyên nghiệp, được tổ chức quản lý và phát triển theo chiến lược

phát triển của mỗi ngân hàng TMCP, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế đất nước và Thủ đô trong từng giai đoạn. NNL vừa là nguồn lực quan trọng nhất, là động lực và mục tiêu trong sự phát triển của các ngân hàng TMCP. Nâng cao chất lượng NNL có ý nghĩa cấp thiết đối với sự phát triển của các ngân hàng TMCP tại Hà Nội.

Thứ nhất, xuất phát từ vai trò của NNL trong hoạt động của các ngân hàng TMCP.

Vai trò quan trọng của NNL trong ngân hàng TMCP thể hiện qua các nội dung sau: 1) NNL là nhân tố trực tiếp tham gia vào quá trình hoạch định chiến lược; thiết lập các kế hoạch, chương trình, dự án; xây dựng các quy trình nghiệp vụ, các quy tắc ứng xử; là nền tảng định hướng cho toàn bộ các hoạt động trong ngân hàng thương mại. 2) NNL là chủ thể vận hành hệ thống; điều khiển hạ tầng công nghệ; thực thi các kế hoạch theo quy trình đã định; làm việc với cơ quan nhà nước, với đối tác và các khách hàng; tương tác với đồng nghiệp; kiểm soát các dòng luân chuyển tiền tệ và các nguồn lực khác thuộc trách nhiệm quản lý của ngân hàng TMCP. 3) NNL là nguồn sản sinh các ý tưởng mới, các sáng kiến giúp ngày càng hoàn thiện quy trình nghiệp vụ, từ đó nâng cao hiệu suất hệ thống, tiết kiệm chi phí, giảm thiểu rủi ro cho ngân hàng TMCP. 4) NNL là nhân tố kết tinh các giá trị văn hóa doanh nghiệp; dựng xây và gìn giữ thương hiệu, bản sắc của mỗi ngân hàng TMCP. 5) Trong bối cảnh chuyển đổi số, đẩy mạnh đổi mới, sáng tạo trong các ngân hàng TMCP, NNL là yếu tố năng động nhất, bảo đảm cho thành công của quá trình chuyển đổi số, phát triển bền vững của ngân hàng TMCP. Nhận thức vị trí, vai trò không thể thay thế của NNL, Chiến lược phát triển ngành Ngân hàng Việt Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 xác định: “Chú trọng phát triển nguồn nhân lực ngành ngân hàng” (5) là một trong những giải pháp trọng tâm, bảo đảm sự thành công của Chiến lược. “Thường xuyên triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về chuyển đổi số cho nhân lực ngành ngân hàng” (3) cũng là giải pháp

quan trọng nhằm hiện thực hóa Kế hoạch chuyển đổi số ngành Ngân hàng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Thứ hai, xuất phát từ vị trí, vai trò của các ngân hàng TMCP trong phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô và xu hướng chuyển đổi số trong ngành ngân hàng.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội TP. Hà Nội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 xác định mục tiêu: đến năm 2030, Hà Nội trở thành trung tâm lớn về kinh tế, văn hóa, khoa học, giáo dục - đào tạo, y tế, du lịch, thể thao và giao dịch quốc tế của cả nước; đi đầu trong nhiều lĩnh vực - là đầu tàu lôi kéo sự phát triển chung của cả nước. Đến năm 2050, Hà Nội trở thành trung tâm kinh tế, tài chính, dịch vụ, thương mại và du lịch lớn nhất ở phía Bắc, thứ hai của cả nước và có vị trí cao trong khu vực (4). Để hiện thực hóa các mục tiêu đó, phát triển nhanh NNL chất lượng cao được xác định là đột phá; huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực là giải pháp chiến lược của Thủ đô. Hiện nay, hệ thống ngân hàng TMCP đóng vai trò trụ cột trong hệ thống tài chính tại Hà Nội, trực tiếp tạo ra các kênh huy động nguồn tài chính hiệu quả cho phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô. Ước đến cuối tháng 6/2024, tổng dư nợ tín dụng trên địa bàn Hà Nội đạt 3.832 nghìn tỷ đồng, tăng 0,81% so với tháng trước và tăng 5,95% so với thời điểm kết thúc năm 2023, trong đó dư nợ cho vay ngắn hạn đạt 1.619 nghìn tỷ đồng, tăng 0,9% và tăng 7,58%; dư nợ trung hạn và dài hạn đạt 2.213 nghìn tỷ đồng, tăng 0,74% và tăng 4,78% (1). Bên cạnh đó, NNL trong các ngân hàng TMCP là một bộ phận quan trọng, có ảnh hưởng lớn đến số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL của Thủ đô. Do đó, nâng cao chất lượng NNL trong các ngân hàng TMCP tại Hà Nội mang lại “tác động kép”, vừa thiết thực nâng cao hiệu quả hoạt động của các ngân hàng, phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô; vừa góp phần thực hiện tốt khâu đột phá phát triển NNL chất lượng cao mà Thành phố đã xác định.

Bên cạnh đó, ngành Ngân hàng đang đi đầu,

tiên phong trong thúc đẩy chuyển đổi số quốc gia, phát triển kinh tế số, xã hội số, công dân số. Quá trình này tạo nên những thay đổi quan trọng về kỹ năng nền tảng của nhân lực ngân hàng nói chung, nhân lực của các ngân hàng TMCP nói riêng. Mỗi cán bộ, nhân viên ngân hàng cần phải thành thạo chuyên môn, có kỹ năng làm việc độc lập, làm việc nhóm; nhạy bén trong giải quyết các vấn đề; đồng thời phải có khả năng đưa ra quyết định dựa trên dữ liệu lớn; hiểu biết về pháp lý và kỹ năng làm việc trên môi trường số... Điều này đặt ra những yêu cầu cao đối với NNL và nhà quản trị trong mỗi ngân hàng. Mỗi nhân viên ngân hàng phải luôn tích cực, tự giác, không ngừng trau dồi kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của công việc. Không chỉ nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ mà cán bộ, nhân viên ngân hàng còn phải thành thạo về sử dụng công nghệ số, có thái độ chuyên nghiệp trong phục vụ khách hàng. Bên cạnh sự tự giác của cán bộ, nhân viên, cần có sự tác động tích cực từ tổ chức trong nâng cao chất lượng của NNL. Nhà quản trị trong các ngân hàng TMCP cần tăng cường đào tạo, đào tạo lại để tạo điều kiện cho cán bộ, nhân viên liên tục trau dồi kiến thức, chuyên môn và kỹ năng của bản thân, được cập nhật các kiến thức, công nghệ mới thường xuyên trong bối cảnh chuyển đổi số.

Thứ ba, xuất phát từ thực trạng NNL của các ngân hàng TMCP tại Hà Nội.

Theo báo cáo tài chính riêng lẻ quý IV/2023 của 27 ngân hàng niêm yết, tổng số lượng nhân viên đang làm việc tại các ngân hàng tính đến ngày 31/12/2023 là 235.960 người, tăng 6.424 người so với ngày 31/12/2022. Ngoài các ngân hàng thương mại nhà nước, các ngân hàng TMCP có số lượng cán bộ nhân viên lớn nhất lần lượt gồm: Sacombank (17.412 người), VPBank (13.559 người), ACB (13.224 người), VIB (11.799 người), Techcombank (10.828 người), LPBank (10.627 người) và MB (10.481 người) (6). Cùng với quá trình tăng nhân lực của toàn ngành Ngân hàng, quy mô nguồn nhân lực của các NHTM tại

Hà Nội không ngừng được mở rộng, đáp ứng kịp thời yêu cầu mở rộng mạng lưới kinh doanh. Chất lượng NNL của các ngân hàng TMCP ngày càng cao: năng lực, trình độ chuyên môn, trình độ công nghệ của cán bộ được nâng lên không chỉ ở năng lực thực tiễn, kỹ năng, kết cấu về trình độ, bằng cấp thay đổi mà quan trọng hơn, hầu hết đội ngũ cán bộ đã dần thoát khỏi tư duy bao cấp, định hình tư duy kinh doanh với nhận thức, hiểu biết cơ bản về ngân hàng hiện đại (2).

Tuy nhiên, bên cạnh đó, chất lượng NNL của các ngân hàng TMCP tại Hà Nội còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập. Thể trạng của NNL của các ngân hàng nhìn chung còn hạn chế; các chỉ số về chiều cao, cân nặng, sức mạnh, sức bền khá thấp so với ở các quốc gia phát triển. Trong bối cảnh cạnh tranh có tính toàn cầu, đặc biệt hoạt động trong lĩnh vực đòi hỏi cường độ làm việc cao như ngân hàng TMCP, sẽ đòi hỏi nguồn nhân lực cải thiện nhiều hơn, để dần tiệm cận với các chuẩn về sức khỏe của quốc tế. Theo khảo sát của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (2023), 95% ngân hàng đã và đang xây dựng, triển khai chiến lược chuyển đổi số. Nhiều ngân hàng đã triển khai các bộ phận chuyên trách thực hiện các nhiệm vụ chuyển đổi số, sáng kiến đổi mới sáng tạo. Dự báo trong giai đoạn 2024 - 2025, nhu cầu nhân lực bình quân hàng năm của ngành Tài chính, Ngân hàng và Bảo hiểm khoảng $15.000 \div 16.000$ người, với hơn 56% là nhân lực tốt nghiệp từ đại học trở lên. Giai đoạn 2026 - 2030, con số này dự đoán vào khoảng $16.000 \div 17.500$ người (7). Tuy nhiên, chất lượng NNL của các ngân hàng TMCP nói chung, tại Hà Nội nói riêng chưa thực sự đáp ứng tốt theo quá trình chuyển đổi số. Một số kỹ năng như: ngoại ngữ, tư duy phân tích, tư duy sáng tạo, giải quyết vấn đề, giao tiếp hiệu quả, kỹ năng số... của cán bộ, nhân viên ngân hàng chưa đáp ứng tốt yêu cầu chuyển đổi số và xu hướng phát triển. Bên cạnh đó, việc thiếu hụt chuyên gia, nhân lực chất lượng cao, nhân lực cho các vị trí việc làm mới còn phổ biến ở các ngân hàng. Đặc biệt là nhân lực trong nghiên cứu phát triển sản phẩm, dịch vụ mang

tính cá nhân hóa và nâng cao trải nghiệm khách hàng, nhân sự giỏi trong lĩnh vực AI, dữ liệu lớn, chuyên gia an ninh mạng, lập trình viên robot, kiến trúc sư chuỗi khối... Thực trạng trên đặt ra yêu cầu thường xuyên, cấp thiết cho các ngân hàng TMCP tại Hà Nội cần phải quan tâm đầu tư nâng cao chất lượng NNL, bằng hệ thống giải pháp đồng bộ, hiệu quả.

3. Một số giải pháp cần thực hiện

Về phía cơ quan quản lý nhà nước

Một là, Ngân hàng Nhà nước chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, cơ quan có liên quan đẩy mạnh, nâng cao hiệu quả triển khai thực hiện tốt các nội dung của Chiến lược phát triển ngành Ngân hàng Việt Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Chú trọng kiến tạo môi trường kinh doanh tiền tệ, ngân hàng ổn định, an toàn, khuyến khích cạnh tranh lành mạnh, bảo đảm kỷ luật, kỷ cương, thượng tôn pháp luật và tôn trọng các quy luật thị trường. Tiếp tục lành mạnh hóa tình hình tài chính, nâng cao năng lực quản trị của các tổ chức tín dụng theo quy định của pháp luật và phù hợp với thông lệ quốc tế... Đây là môi trường vĩ mô thuận lợi để các ngân hàng TMCP triển khai hiệu quả các hoạt động nâng cao chất lượng NNL.

Hai là, đẩy mạnh nghiên cứu xây dựng và triển khai Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành ngân hàng đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời kỳ mới. Hiện nay, tuy được xác định là huyết mạch, giữ vai trò trọng yếu của nền kinh tế, nhưng ngành Ngân hàng chưa có một chiến lược phát triển nguồn nhân lực riêng. Hoạt động phát triển nguồn nhân lực của ngành Ngân hàng vẫn nằm trong tổng thể phát triển nguồn nhân lực của cả nước; chưa thể hiện rõ tính đặc thù và những yêu cầu riêng về chất lượng nhân lực theo yêu cầu phát triển của ngành. Điều này dẫn tới thực trạng nhân lực ngành Ngân hàng còn tình trạng vừa thừa, vừa thiếu. Hàng năm, các cơ sở đào tạo trong nước vẫn cung cấp một số lượng lớn nhân lực ngân hàng nhưng chất lượng chưa thật sự bảo đảm; dẫn đến sự thiếu hụt nhân lực chất lượng cao, phù hợp với yêu cầu của các ngân hàng. Do

đó, việc xây dựng Chiến lược Phát triển nguồn nhân lực ngành ngân hàng là vấn đề cấp thiết; đòi hỏi sự vào cuộc của các cơ quan quản lý nhà nước, trong đó Ngân hàng Nhà nước đóng vai trò trung tâm tham mưu, đề xuất, xây dựng và triển khai thực hiện.

Ba là, triển khai đồng bộ các giải pháp thúc đẩy chuyển đổi số trong ngành Ngân hàng. Ngân hàng Nhà nước tiếp tục phối hợp với các bộ, ngành liên quan triển khai thực hiện đồng bộ, có hiệu quả các giải pháp tại Đề án Phát triển thanh toán không dùng tiền mặt, giai đoạn 2021 - 2025, Kế hoạch chuyển đổi số ngành Ngân hàng. Chú trọng hoàn thiện thể chế, chính sách về đầu tư ngân sách nhà nước cho ứng dụng công nghệ số trong lĩnh vực ngân hàng; phát triển hạ tầng số, nền tảng số theo nhu cầu thực tế của ngành Ngân hàng; bảo đảm an ninh an toàn, bảo mật thông tin ngân hàng trong chuyển đổi số; chính sách hỗ trợ cho các ngân hàng TMCP trong xây dựng, triển khai các chương trình chuyển đổi số... Đẩy mạnh chuyển đổi số là giải pháp hữu hiệu nhằm tạo bước chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng NNL ở các ngân hàng TMCP.

Về phía các ngân hàng TMCP tại Hà Nội

Một là, thường xuyên bám sát định hướng của Đảng, Nhà nước và Thủ đô Hà Nội về phát triển hệ thống ngân hàng nói chung, nâng cao chất lượng NNL ngân hàng nói riêng. Kịp thời nắm bắt cơ hội và thách thức từ tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu hướng chuyển đổi số để định hướng hoạt động một cách phù hợp, hiệu quả. Nhận thức sâu sắc ứng dụng khoa học, công nghệ hiện đại và đổi mới sáng tạo đi đôi với phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao là những thành tố chính, then chốt cho sự phát triển nhanh và bền vững của mỗi ngân hàng TMCP hiện nay. Từ đó có giải pháp đồng bộ, vừa thúc đẩy chuyển đổi số đi cùng với nâng cao chất lượng NNL, tạo tiền đề phát triển bền vững cả hiện tại và tương lai.

Hai là, đổi mới công tác quản trị NNL phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số, nâng cao chất lượng, hiệu quả các dịch vụ ngân hàng. Quản trị NNL là

một yêu cầu rất quan trọng, cần thiết, quyết định đến sự thành công trong hoạt động của các ngân hàng TMCP, tác động mạnh mẽ đến nâng cao chất lượng NNL. Hoạt động quản trị NNL giúp mỗi ngân hàng luôn đủ NNL có chất lượng và năng lực phù hợp, đáp ứng thực hiện các mục tiêu kinh doanh, phát triển bền vững. Thực hiện tốt hoạt động quản trị NNL còn tăng năng suất lao động, đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật và tạo ra lợi thế cạnh tranh cho ngân hàng trong môi trường kinh doanh ngày càng cạnh tranh. Theo đó, căn cứ vào tình hình cụ thể, các ngân hàng TMCP chủ động nghiên cứu, đổi mới hệ thống quản trị NNL một cách toàn diện, từ công tác quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo và phát triển đến công tác đánh giá và các chính sách đãi ngộ đối với NNL.

Ba là, triển khai toàn diện, có trọng tâm, trong điểm việc bồi dưỡng, đào tạo NNL đáp ứng yêu cầu phát triển trong từng giai đoạn. Bên cạnh việc triển khai toàn diện việc đào tạo, bồi dưỡng NNL cần đặt trọng tâm bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ chuyên gia, chuyên sâu trong các lĩnh vực, như: chính sách tiền tệ, quản lý dự trữ ngoại hối, thanh toán, thanh tra, phân tích, dự báo, quản trị rủi ro... Cùng với triển khai các hoạt động chuyển đổi số cần coi trọng đào tạo, bồi dưỡng để cán bộ, nhân viên nắm bắt được tiến bộ khoa học công nghệ và ứng dụng hiệu quả trong công việc hàng ngày. Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ công nghệ thông tin, có trình độ nghiệp vụ giỏi, tính chuyên nghiệp cao, đáp ứng nhu cầu quản trị vận hành và làm chủ các hệ thống công nghệ hiện đại. Tăng cường hợp tác, tận dụng hỗ trợ, chuyển giao kỹ thuật, đào tạo nghiệp vụ chuyên sâu từ các tổ chức quốc tế và trong để nâng cao trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, nhân viên của ngân hàng.

Bốn là, chú trọng xây dựng văn hóa doanh nghiệp tại ngân hàng. Các ngân hàng TMCP tại Hà Nội nên tập trung xây dựng văn hóa doanh nghiệp dựa trên các trụ cột cốt lõi, như: phục vụ khách hàng; đào tạo, phát triển nhân viên; đề cao trách

nhiệm với xã hội... Tùy theo điều kiện cụ thể, các ngân hàng TMCP có thể xây dựng một bộ phận tách riêng về quản trị văn hóa doanh nghiệp hoặc phân công những cán bộ chuyên trách về nội dung này nằm trong một phòng tổng hợp quản trị các vấn đề liên quan như quản trị thương hiệu, quản trị quan hệ khách hàng, quan hệ công chúng... Thiết kế không gian làm việc mở, tăng cường không khí cởi mở, dân chủ trong nội bộ, khuyến khích nhân viên đổi mới, sáng tạo, nâng cao hiệu quả làm việc. Lãnh đạo ngân hàng cần làm gương, là người chủ động thể hiện tinh thần sáng tạo, tạo động lực cho nhân viên, khuyến khích tinh thần đổi mới trong nhân viên.

Năm là, triển khai đồng bộ các giải pháp tạo động lực làm việc cho cán bộ, nhân viên ngân hàng. Chú trọng xây dựng chế độ lương, thưởng tương xứng với mức độ cống hiến của từng người. Thường xuyên tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên. Có chính sách nâng cấp, xây dựng các phòng giao dịch phù hợp với quy mô nhân sự, khối lượng công việc cho từng thời điểm phù hợp. Luôn quan tâm đến đời sống tinh thần của cán bộ, nhân viên bằng nhiều hoạt động, như: tổ chức du lịch, tham quan, văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao,...

4. Kết luận

Trong lĩnh vực ngân hàng, NNL quyết định đến sự ổn định và phát triển của mỗi ngân hàng và an toàn của cả hệ thống. Đối với các ngân hàng TMCP tại Hà Nội, nâng cao chất lượng NNL không chỉ quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động mà còn có ý nghĩa chính trị, xã hội sâu sắc; góp phần tạo tiền đề phát triển bền vững Thủ đô, đưa Hà Nội trở thành “trung tâm giao dịch quốc tế chính của cả nước và giao dịch quốc tế quan trọng trong khu vực” (4). Nâng cao chất lượng NNL của các ngân hàng TMCP tại Hà Nội là hoạt động thường xuyên, liên tục, cần được thực hiện bằng chiến lược, kế hoạch thống nhất với hệ giải pháp đồng bộ. Bên cạnh sự chủ động của các ngân hàng TMCP, cần có sự quan tâm tạo điều kiện từ phía các cơ quan quản lý nhà nước ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Cục Thống kê Hà Nội (2024). Báo cáo số 346/BC-CTK, Tình hình kinh tế - xã hội quý II và 6 tháng đầu năm 2024.
2. Trần Thị Thúy Hồng (2023). Phát triển nguồn nhân lực hệ thống ngân hàng trong bối cảnh mới. Tạp chí Tài chính, kỳ 2 số tháng 6/2023.
3. Ngân hàng Nhà nước (2021). Quyết định số 810/QĐ-NHNN, ngày 11/5/2021. Phê duyệt “Kế hoạch chuyển đổi số ngành Ngân hàng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”.
4. Thủ tướng Chính phủ (2012). Quyết định số 222/QĐ-TTg, ngày 22/02/2012. Phê duyệt Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Thành phố Hà Nội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.
5. Thủ tướng Chính phủ (2018). Quyết định số 986/QĐ-TTg, ngày 08/08/2018. Về việc phê duyệt Chiến lược phát triển ngành Ngân hàng Việt Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.
6. Tuấn Nguyễn (2023). Ngân hàng ô ạt tuyển nhân sự, nhưng có nhà băng cắt giảm cả nghìn người. Truy cập tại: <https://vietnamnet.vn/ngan-hang-o-at-tuyen-nhan-su-nhung-co-nha-bang-cat-giam-ca-nghin-nguoi-2247553.html>.
7. Trường Thịnh (2024). Nhu cầu nhân lực số tăng cao ở ngành ngân hàng. Truy cập tại: <https://dantri.com.vn/giao-duc/nhu-cau-nhan-luc-so-tang-cao-o-nganh-ngan-hang-20240527064644845.htm>.

Ngày nhận bài: 28/6/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 8/7/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 25/7/2024

Thông tin tác giả:

ThS. ĐÀO THỊ PHƯỢNG

Công ty TNHH Dịch vụ và Đầu tư Châu Anh

**SOME SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY
OF HUMAN RESOURCES OF JOINT-STOCK
COMMERCIAL BANKS IN HANOI**

● Master. **DAO THI PHUONG**

Chau Anh Investment and Service Co.,Ltd

ABSTRACT:

This study highlighted the necessity and proposed some solutions to improve the quality of human resources of joint-stock commercial banks in Hanoi. The study's results were based on theoretical research on human resources development in general and human resources development in the finance and banking sector in particular. This study also inherited research results of works and documents about human resources development in the finance and banking sector.

Keywords: joint stock commercial bank, human resources, Hanoi, finance.