

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG LĨNH VỰC TÀI CHÍNH TẠI CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM - THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP

● **NGUYỄN HOÀI LINH - TRẦN TIẾN HẢI**

TÓM TẮT:

Trong dòng cuốn mạnh mẽ của Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế, tài chính là một trong những ngành nghề, lĩnh vực chịu nhiều ảnh hưởng trực tiếp và sâu rộng trong bối cảnh chung phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia. Tuy nhiên, ở Việt Nam hiện nay, nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực tài chính đang là một khâu yếu trong mắt xích phát triển ngành Tài chính nói riêng, phát triển kinh tế xã hội của đất nước nói chung. Bài viết này nhằm đánh giá khái quát thực trạng và những thách thức nổi cộm trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp (DN) hoạt động trong lĩnh vực tài chính tại Việt Nam hiện nay; từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các DN hoạt động trong lĩnh vực tài chính tại Việt Nam.

Từ khóa: nguồn nhân lực chất lượng cao, tài chính, doanh nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và Cách mạng 4.0, khi nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức thì nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) ngày càng thể hiện vai trò quyết định. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, dù là ở lĩnh vực nào, bao gồm cả lĩnh vực tài chính, luôn được xem là yếu tố quan trọng, nòng cốt bảo đảm cho nền kinh tế phát triển, hội nhập sâu rộng, bền vững, ổn định trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức thời đại mới. Thời gian qua, trước sự đổi mới toàn diện và căn bản của đất nước, ngành Tài chính đã có

những bước phát triển mạnh mẽ về công nghệ, trình độ quản lý, năng lực tài chính và nguồn nhân lực, từng bước đáp ứng yêu cầu hội nhập. Tuy nhiên, cần thấy rằng trong khi nguồn nhân lực được đào tạo từ các trường đại học là rất lớn thì cũng thiếu hụt rất nhiều nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong một số mảng cụ thể như quản lý, quản trị rủi ro, đầu tư quốc tế, hoạch định chiến lược tài chính... Việc tìm ra được các giải pháp căn cơ, lâu dài nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của các DN hoạt động trong lĩnh vực tài chính và của xã hội là bài toán không hề đơn giản.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết được thực hiện dựa trên cơ sở quan điểm phương pháp luận cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, đó là khách quan, toàn diện, lịch sử cụ thể và phát triển; kết hợp chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn... Bên cạnh đó, bài viết còn sử dụng hệ thống các phương pháp nghiên cứu khoa học cụ thể như phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp hệ thống hóa, khái quát hóa lý thuyết trên cơ sở nghiên cứu các tài liệu... Trên cơ sở đó, tác giả nghiên cứu đề xuất một số định hướng giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các DN hoạt động trong lĩnh vực tài chính tại Việt Nam.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Nguồn nhân lực chất lượng cao và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực tài chính

Trong nền kinh tế hội nhập, cạnh tranh như hiện nay luôn đòi hỏi mọi quốc gia có một nền kinh tế phát triển bền vững. Một trong những yếu tố làm nên nền kinh tế bền vững đó chính là nguồn nhân lực chất lượng cao. Vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao là gì?

Nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) là nguồn nhân lực có trí tuệ, tay nghề, năng lực tốt, được đào tạo cơ bản, chuyên sâu để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thực tiễn đất nước, của thị trường lao động hiện nay. NNLCLC đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong thực hiện những chỉ tiêu, nội dung về phát triển kinh tế, xã hội ở mỗi cơ quan, đơn vị, DN. NNL ở đây chính là sự đóng góp của mỗi người ở những lĩnh vực, ngành hoạt động khác nhau, dưới tác động của những cơ chế, chính sách. NNL này đã, đang và sẽ được đánh thức, khơi dậy tiềm năng, thế mạnh đang bị ngủ quên, hoặc chưa được sử dụng đúng lúc, đúng nơi một cách hiệu quả, hợp lý nhất.

Hoạt động tài chính được coi là mạch máu của nền kinh tế quốc dân, vì vậy nâng cao năng lực hoạt động của hệ thống ngân hàng và DN tài chính là vấn đề luôn được quan tâm đặc biệt từ Nhà nước đến DN và người dân. CMCN 4.0 đã và sẽ tạo ra những thay đổi căn bản, toàn diện trong mọi mặt đời sống kinh tế - xã hội. NNLCLC sẽ đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển của ngành tài chính

ngân hàng nói chung, trong đó có lĩnh vực tài chính nói riêng. Vai trò quyết định đó được thể hiện rõ qua một số điểm cơ bản như sau:

Thứ nhất, NNLCLC là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển ngành tài chính; là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác. So với các nguồn lực khác, NNL với yếu tố hàng đầu là trí tuệ, chất xám có ưu thế nổi bật ở chỗ không bị cạn kiệt nếu biết bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lý.

Thứ hai, NNLCLC là điều kiện để ngành tài chính ngân hàng chú trọng đổi mới, tăng cường đào tạo NNL công nghệ cao; tăng khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng đội ngũ cán bộ ngân hàng đủ năng lực, phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu quản lý, kinh doanh ngân hàng, góp phần nâng cao sức cạnh tranh, rút ngắn khoảng cách chênh lệch về trình độ so với khu vực và thế giới.

Thứ ba, với sự phát triển của CMCN 4.0 như hiện nay, trong xã hội sẽ xuất hiện nguy cơ nhiều ngành nghề sẽ mất dần đi (như nhân viên tín dụng, tư vấn tài chính cá nhân). Trong khi đó, các lĩnh vực liên quan đến thương mại điện tử, công nghệ thông tin hoặc sáng tạo nội dung trên nền tảng số sẽ lên ngôi.

Thứ tư, việc chú trọng phát triển NNLCLC trong ngành tài chính ngân hàng sẽ góp phần quan trọng giúp cho các tổ chức, các DN tài chính có được lợi thế cạnh tranh, góp phần thay đổi tư duy theo hướng trước đây là tập trung chủ yếu vào cắt giảm chi phí. Điều này sẽ kéo theo sự thay đổi mạnh mẽ của phương thức quản lý, điều hành cơ cấu lao động, việc làm, kỹ năng của người lao động...

3.2. Thực trạng và thách thức trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các DN hoạt động trong lĩnh vực tài chính tại Việt Nam

Theo thống kê, dân số nước ta gần 98 triệu người, trong đó tỷ lệ tham gia lực lượng lao động chiếm khoảng 68,7%. Đây là một lợi thế vô cùng thuận lợi để chúng ta khai thác, sử dụng vào các mục đích phát triển kinh tế - xã hội, phục vụ cho sự nghiệp dựng xây, kiến thiết đất nước. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo chiếm khoảng 64,5% (theo đánh giá của Tổng cục Thống kê quý I/2023)¹; năng suất lao động của Việt Nam được cải thiện rõ nét, bình quân giai đoạn 2016 - 2020 tăng

5,8%/năm, cao hơn giai đoạn 2011 - 2015 (4,3%) và vượt mục tiêu đề ra (5%).

Tình hình lao động chung khả quan, tuy nhiên đối với lao động trong lĩnh vực tài chính ngân hàng lại có những nốt trầm. Giai đoạn vừa qua, trước cuộc khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu, nợ xấu tăng cao, nhằm đảm bảo an toàn hệ thống cũng như hệ thống ngân hàng phát triển lành mạnh, ổn định, Chính phủ và Ngân hàng Nhà nước đã chỉ đạo quyết liệt nhằm tái cơ cấu hệ thống ngân hàng và các DN hoạt động trong lĩnh vực tài chính. Điều này có ảnh hưởng một cách trực tiếp đến bộ máy nhân sự của các DN tài chính, các DN cắt giảm mạnh nhân viên và người lao động. Số lượng nhân sự trong bối cảnh chung hiện nay đã dừng cắt giảm, có một số ngân hàng và DN tài chính bắt đầu tuyển dụng dù ít ỏi, nhưng vẫn xảy ra tình trạng nguồn nhân sự vừa thừa lại vừa thiếu, thừa nguồn nhân sự chất lượng chưa cao nhưng lại thiếu nguồn nhân sự chất lượng cao. 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... Việc phát triển>NNLCLC trong lĩnh vực tài chính hiện nay còn bộc lộ nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được với yêu cầu, nhiệm vụ, nhất là những đòi hỏi của các DN trong thời kỳ hội nhập kinh tế, cụ thể:

Thứ nhất, việc phát triển>NNLCLC nói chung và>NNLCLC trong lĩnh vực tài chính nói riêng chưa nhận được sự quan tâm đúng mức.

NNLCLC nói chung và>NNLCLC trong lĩnh vực tài chính nói riêng mặc dù được xác định là một trong những nguồn lực quan trọng nhất để phát triển, nhưng lại chưa được quan tâm phát triển cả về đào tạo về kiến thức và kỹ năng. Quan niệm, nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của nhân lực, nhân lực chất lượng cao đối với phát triển kinh tế xã hội ở các cấp lãnh đạo, các nhà hoạch định chính sách, DN/người sử dụng lao động nhìn chung còn hời hợt, chưa thấu đáo. Tình trạng có quan điểm nhưng thiếu định hướng, có chủ trương nhưng thiếu hành động và có chính sách nhưng thiếu nguồn lực còn phổ biến. Trong các chủ trương, quyết định đầu tư của các dự án/công trình, chủ đầu tư và các DN thường chỉ quan tâm đến đất đai, vốn, công nghệ, ít

quan tâm và đầu tư cho việc phát triển nhân lực/lao động; thiếu các kế hoạch về phát triển>NNLCLC.

Thứ hai, chất lượng đào tạo>NNLCLC trong lĩnh vực tài chính chưa tương xứng với yêu cầu của xã hội, của các DN.

Báo cáo PCI cấp tỉnh năm 2020² cho thấy: Các nhà đầu tư nước ngoài (FDI) ít hài lòng về chất lượng đào tạo nghề tại các địa phương và cho biết họ phải chi nhiều hơn cho việc đào tạo lại lao động mới tuyển vào². Học sinh, sinh viên tốt nghiệp có năng lực chuyên môn chưa phù hợp với yêu cầu của thực tiễn sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; còn yếu về ngoại ngữ và các kỹ năng mềm như tác phong công nghiệp, khả năng làm việc theo tổ, nhóm, kỹ năng khởi nghiệp. Theo Khảo sát DN của tổ chức GIZ trong năm 2022, kỹ năng cứng, thái độ làm việc là những nội dung có sự chênh lệch lớn giữa yêu cầu của DN với năng lực hiện có ở người học, cần được cải thiện. Việc triển khai đào tạo nghề nghiệp chất lượng cao (phát triển nghề trọng điểm, trường nghề chất lượng cao và thí điểm đào tạo cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN theo chương trình chuyển giao từ nước ngoài...) còn chậm.

Chất lượng giáo dục đại học, đặc biệt trong lĩnh vực tài chính là một lĩnh vực chuyên môn sâu và khó, bị đánh giá là còn thấp và không đáp ứng nhu cầu kỹ năng của thị trường lao động. Hiện nay có khoảng 40 cơ sở đào tạo ngành tài chính ngân hàng trên cả nước, trong đó có 24 trường đại học. Khá nhiều nhà tuyển dụng nhận định, chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng được nhu cầu công việc. Hiện nay hầu như các DN đều phải đào tạo lại, hoặc bồi dưỡng sinh viên sau khi ra trường để đáp ứng yêu cầu công việc. Không chỉ vậy, khả năng chịu áp lực công việc và ngoại ngữ cũng còn hạn chế. Trung bình các DN mất nhiều chi phí và thời gian khoảng 5-6 tháng để đào tạo nhân viên mới tuyển dụng trước khi làm việc chính thức và cần khoảng 12 tháng để nhân viên tự tin thực hiện công việc.

Trong các trường đại học, tại các cơ sở đào tạo, số lượng giảng viên có kinh nghiệm thực tế đủ để truyền thụ nghiệp vụ chuyên môn sát với thực tế chưa nhiều. Chất lượng của nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ quản lý cấp cao luôn là câu hỏi gây ra nhức nhối trong ngành tài chính ngân hàng.

Thứ ba, kết nối cung - cầu lao động chưa đáp ứng yêu cầu xã hội.

Một vấn đề rất đáng quan tâm đó là tình trạng người lao động làm việc không phù hợp với ngành nghề được đào tạo, cũng như với trình độ chuyên môn và tay nghề được đào tạo. Số liệu thống kê năm 2022 cho thấy 81,1% lao động có trình độ cao đẳng, 60,4% số lao động có trình độ trung cấp, 23,8% số lao động có trình độ đại học trở lên làm các công việc có yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật/kỹ năng thấp hơn so với trình độ chuyên môn kỹ thuật được đào tạo (theo bằng cấp/chứng chỉ)³. Mặt khác, có khoảng 35,1% lao động làm các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật/kỹ năng cao hơn so với bằng cấp của họ.

Trong bối cảnh Việt Nam đang chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng phát triển nền kinh tế tri thức, kinh tế số, tăng cường đổi mới sáng tạo đòi hỏi nhiều hơn và cao hơn các kỹ năng kỹ thuật và chuyên môn sâu. Trong cuộc CMCN 4.0 với sự phát triển liên quan đến tự động hóa, số hóa, nhu cầu về kỹ năng thay đổi nhanh chóng, NNLCCLC nói chung và NNLCCLC trong lĩnh vực tài chính cũng phải được chuẩn bị sớm hơn, nhanh hơn, cập nhật hơn và theo cách tiếp cận thực tế hơn.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các DN hoạt động trong lĩnh vực tài chính tại Việt Nam

Từ những nhận định về thực trạng và khó khăn thách thức về NNLCCLC trong lĩnh vực tài chính ở nội dung trước, tác giả mạnh dạn đề xuất một số giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNLCCLC tại các DN hoạt động trong lĩnh vực tài chính ở Việt Nam hiện nay. Cụ thể:

Một là, tăng cường nhận thức về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của NNLCCLC.

Cần nhận thức NNLCCLC là tài nguyên quý giá nhất, lực lượng đầu tàu, đảm bảo sự phát triển nhanh và bền vững của mọi DN. Đây là nội dung quan trọng có ý nghĩa hàng đầu bảo đảm cho việc phát triển NNLCCLC được diễn ra thường xuyên, có trọng tâm, trọng điểm để đạt được mục đích, yêu cầu đề ra.

Từ nhận thức đúng đắn thì sẽ có cách ứng xử, có định hướng, tư duy phát triển phù hợp, từ đó xác định trách nhiệm chung, trách nhiệm của mỗi

người trong công tác phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Chúng ta không được phép chủ quan, xem nhẹ sự tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, nhưng cũng không tự ti, mặc cảm về nguồn nhân lực hiện có. Tăng cường quảng bá để nâng cao nhận thức của thế hệ trẻ, thu hút sinh viên vào học ngành tài chính, các chuyên ngành chuyên sâu của lĩnh vực tài chính; nuôi dưỡng các kỹ năng nghiệp vụ tài chính. Vận động các DN tích cực tham gia, triển khai tổ chức đào tạo nhân lực chất lượng cao để sử dụng và phát huy vai trò của đội ngũ này.

Hai là, tích cực đổi mới, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách về xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực tài chính.

Hệ thống cơ chế, chính sách có vai trò rất quan trọng, tác động trực tiếp hoặc gián tiếp, tạo động lực thúc đẩy hoặc lực cản kìm hãm sự phát triển của nền kinh tế - xã hội nói chung và phát triển NNLCCLC. Trên thực tế, những năm qua Đảng, Nhà nước ta đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách mới có tác động tích cực đến việc phát triển NNLCCLC. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, các chính sách đó đã bộc lộ không ít những hạn chế, bất cập, hiệu quả mang lại chưa tương xứng. Do đó, để tiếp tục phát triển NNLCCLC có hiệu quả, đòi hỏi cần phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đặc biệt với một lĩnh vực chuyên sâu và đòi hỏi trình độ cao như lĩnh vực tài chính.

Việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách để tạo động lực cho sự phát triển NNLCCLC phải được thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện, như giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, an sinh xã hội, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chăm sóc sức khỏe, chính sách phát triển thị trường lao động, các điều kiện nhà ở, sinh sống, định cư,... Trong đó, trước hết cần coi trọng việc tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNLCCLC. Việc đổi mới chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng NNLCCLC cần phải được triển khai theo hướng công khai, công

tâm, khách quan, chính xác, dựa trên cơ sở phẩm chất và năng lực thực chất. Đặc biệt, các nhà lãnh đạo, quản lý trong các DN cần mạnh dạn sử dụng nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao; lôi cuốn họ nỗ lực thực hiện những kiến thức, chuyên môn đã được tích lũy, được đào tạo thông qua những chính sách sử dụng hợp lý.

Ba là, đẩy mạnh đổi mới căn bản, toàn diện, đồng bộ, nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, trong đó đặc biệt nhấn mạnh với lĩnh vực tài chính.

Theo đó, cần nhanh chóng hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng mở, hội nhập, thúc đẩy phân tầng, phân luồng, tổ chức, sắp xếp lại hệ thống giáo dục, nhất là giáo dục đại học và dạy nghề. Chú trọng hơn nữa phát triển ngành tự động hóa, đầu tư cho các nhóm nghiên cứu sâu về các lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ thông tin, công nghệ phần mềm, thông tin vệ tinh, số hóa... là những ngành liên quan trực tiếp đến sự phát triển mạnh và hiệu quả của hoạt động tài chính.

Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo đại học theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp, “chuyển mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện, học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn. Phát triển giáo dục và đào tạo phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, với tiến bộ khoa học - công nghệ, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động”⁴. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về giáo dục - đào tạo, tạo môi

trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học trong lĩnh vực tài chính có tài năng và kinh nghiệm của nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia quá trình đào tạo và nghiên cứu khoa học, công nghệ tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam; tiếp tục gửi sinh viên Việt Nam ra nước ngoài học tập, đào tạo, bồi dưỡng. Thực hiện kết hợp giữa chính sách hỗ trợ từ ngân sách nhà nước với huy động các nguồn lực xã hội; kêu gọi đầu tư nước ngoài, thu hút các trường đại học, dạy nghề trong lĩnh vực tài chính có đẳng cấp quốc tế vào Việt Nam hoạt động.

4. Kết luận

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng luôn có tính cấp thiết, đảm bảo sự phát triển bền vững của ngành cũng như đáp ứng nhu cầu đổi mới của kinh tế - xã hội. Phát triển NNLC được xem là yếu tố quan trọng, nòng cốt bảo đảm cho nền kinh tế của Việt Nam phát triển, hội nhập sâu rộng, bền vững, đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH đất nước và đáp ứng với điều kiện phát triển kinh tế tri thức thời đại mới. Để sớm hoàn thành mục tiêu đưa Việt Nam trở thành nước công nghiệp vào năm 2030 và nằm trong nhóm nước phát triển thu nhập trung bình cao vào năm 2045, cần xác định rõ vai trò của NNLC, kết quả đạt được khi triển khai thực trong thực tế, những vấn đề đặt ra cần phải giải quyết, để từ đó đề ra những giải pháp sát với thực tế, hoàn thành mục tiêu đề ra ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

^{1,3}Tổng cục Thống kê (2023). Tổng cục Thống kê hợp báo công bố tình hình lao động, việc làm quý I năm 2023. Truy cập tại <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/04/tong-cuc-thong-ke-hop-bao-cong-bo-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2023/>,

²Báo cáo chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Việt Nam PCI 2022, (2022). Truy cập tại <https://pcivietnam.vn/uploads/VN-Bao-cao-dai-PCI/Bao-cao-PCI-2022.pdf>.

⁴Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr 215

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trần Anh Tuấn (2019). Nguồn nhân lực tài chính - ngân hàng: 40% sinh viên ra trường làm trái ngành, thất nghiệp. Báo Sài Gòn Giải phóng.

2. Đỗ Phú Trần Tình (2010). Một số giải pháp để doanh nghiệp Việt Nam phát triển thị trường nội địa. Tạp chí Phát triển Kinh tế, số 238 - tháng 08/2020, trang 48 - 52.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội. tr 215, 216, 99, 231.
4. 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.
5. Andersen, T.B., Tarp, F. (2013). Financial liberalization, financial development and economic growth in LDCs. J. Int. Dev. 15 (2), 189-209.
6. Ang, J. (2018). A survey of recent developments in the literature of finance and growth. J. Econ. Surv. 22 (3), 536-576.

Ngày nhận bài: 6/6/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/6/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 7/7/2023

Thông tin tác giả:

1. NGUYỄN HOÀI LINH

2. TRẦN TIẾN HẢI

Tập đoàn Geleximco

DEVELOPING HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES FOR FINANCIAL COMPANIES IN VIETNAM: CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

● **NGUYEN HOAI LINH¹**

● **TRAN TIEN HAI¹**

¹Geleximco Group

ABSTRACT:

In the context of each country's socio-economic development, financial services is one of the fields that is directly and deeply affected by the rapid growth of the Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0) and the strong international integration process. However, Vietnam's financial service field lacks high-quality human resources, and this issue is considered a weakness for the development of the financial service field in particular and Vietnam's socio-economic development in general. This paper presents an overview of the current situation and existing challenges in developing high-quality human resources at financial companies in Vietnam. Based on the paper's findings, some solutions are proposed to improve the effectiveness of developing high-quality human resources for financial companies in Vietnam.

Keywords: high quality human resources, finance, companies.