NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC VIỆT NAM	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 219 /QĐ-NHNN	*Hà Nội, ngày 09 tháng 02 năm 2012.*

QUYẾT ĐỊNH

Về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Ngân hàng giai đoạn 2011 - 2020

THỐNG ĐỐC NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC

Căn cứ Luật Ngân hàng Nhà nước Việt Nam năm 2010 số 46/2010/QH12;

Căn cứ Nghị định số 178/NĐ-CP ngày 03/12/2007 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ;

Căn cứ Nghị định số 96/2008/NĐ-CP ngày 26/8/2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ngân hàng Nhà nước;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ Ngân hàng Nhà nước,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Ngân hàng giai đoạn 2011 – 2020 kèm theo Quyết định này.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Điều 3. Chánh Văn phòng, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Vụ trưởng Vụ Tài chính – Kế toán, Giám đốc Học viện Ngân hàng, Hiệu trưởng Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh, Hiệu trưởng Trường Bồi dưỡng cán bộ Ngân hàng, Thủ trưởng các đơn vị thuộc Ngân hàng Nhà nước và các cơ quan, tổ chức có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

THỐNG ĐỐC

NGUYỄN VĂN BÌNH

Nơi nhận:
- Như Điều 3;
- Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Phó TTCP Nguyễn Thiện Nhân (để b/c);
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;
- Ban lãnh đạo NHNN;
- Lưu VP, TCCB.

LawSoft Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPhapLuat.com

NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC
VIỆT NAM

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

QUY HOẠCH
PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH NGÂN HÀNG
GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

(Phê duyệt kèm theo Quyết định số..149 ..../QĐ-NHNN ngày 09 tháng 02 năm 2012 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước)

MỞ ĐẦU

Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra nhanh chóng và sâu rộng, tác động đến mọi hoạt động của nền kinh tế xã hội. Đồng thời, sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ, nền kinh tế tri thức đang trở thành mục tiêu của nhiều quốc gia trên thế giới nhằm sử dụng tri thức như một nhân tố quan trọng trong trong việc phát triển kinh tế, xã hội. Trong sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế, vai trò của ngành ngân hàng ngày càng được nâng cao, được coi như huyết mạch của nền kinh tế và là kênh dẫn vốn cho các hoạt động kinh doanh, sản xuất, góp phần tạo việc làm và bảo đảm an sinh xã hội, đóng vai trò tích cực trong việc thúc đẩy sự phục hồi sau khủng hoảng tài chính và suy giảm tăng trưởng kinh tế thế giới, thúc đẩy kinh tế Việt Nam tiếp tục phát triển nhanh và bền vững trong giai đoạn tới.

Cùng với sự lớn mạnh của nền kinh tế, ngành tài chính - ngân hàng đang phát triển mạnh mẽ cả về bề rộng và chiều sâu, với sự lớn mạnh không ngừng của các tổ chức tín dụng trong nước và sự gia tăng hoạt động của các định chế tài chính nước ngoài. Sau khi Việt Nam trở thành thành viên của Tổ chức thương mại thế giới (WTO), ngành ngân hàng Việt Nam bước vào một thời kỳ phát triển mới với sự gia tăng nhanh chóng về số lượng, quy mô mạng lưới chi nhánh của các tổ chức tín dụng, sự đa dạng về sản phẩm, dịch vụ và mức độ tiên tiến của công nghệ.

Để đáp ứng nhu cầu phát triển ngành theo xu thế đó, việc quy hoạch phát triển nhân lực ngành ngân hàng là yếu tố cốt lõi nhằm xây dựng được nguồn nhân lực đủ về số lượng, có trình độ chuyên môn và kỹ năng tốt, có khả năng triển khai các mục tiêu chung, nâng cao và cải thiện dịch vụ ngân hàng đáp ứng nhu cầu phát triển của nền kinh tế.

Quy hoạch phát triển nhân lực ngành ngân hàng thời kỳ 2011- 2020 là bản thiết kế tổng thể, là bản luận chứng về những mục tiêu, phương hướng và những giải pháp phát triển nhân lực trong ngành ngân hàng. Là một bộ phận của Chiến lược phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2020, là cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực 5 năm và hàng năm của ngành. Đồng thời, bản quy hoạch sẽ là cơ sở cho việc xây dựng cơ chế, chính sách phát triển nhân lực trong ngành.

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPhapLuat.com

Đối tượng quy hoạch: Toàn bộ nhân lực trong ngành với những nội dung về số lượng, chất lượng, quy mô và dự báo phát triển nhân lực, trong đó đặt trọng tâm vào các nhóm đối tượng đặc biệt có vai trò quyết định và đột phá trong phát triển nhân lực của ngành: đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, hoạch định và thực thi chính sách, thanh tra giám sát, quản trị rủi ro, quản lý danh mục đầu tư...

Căn cứ xây dựng quy hoạch:

1. Luật Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (46/2010/QH12), Luật các Tổ chức tín dụng (47/2010/QH12);

2. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020;

3. Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ về "Phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020";

4. Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ về "Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020".

5. Đề án "Mục tiêu, giải pháp phát triển ngành ngân hàng Việt Nam đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020" đã được Thủ Tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 112/2006/QĐ-TTg ngày 24/5/2006;

6. Dự thảo Chiến lược phát triển ngành ngân hàng Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020;

7. Báo cáo điều tra và dự báo nhu cầu nhân lực của các đơn vị trong ngành.

Báo cáo Quy hoạch phát triển nhân lực ngành ngân hàng giai đoạn 2011 - 2020 gồm 4 phần:

- Phần 1: Tình hình nhân lực ngành ngân hàng giai đoạn 2000-2010.
- Phần 2: Phương hướng phát triển nhân lực ngành ngân hàng thời kỳ 2011-2020.
- Phần 3: Giải pháp thực hiện quy hoạch.
- Phần 4: Tổ chức thực hiện.

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

PHẦN 1
TÌNH HÌNH NHÂN LỰC NGÀNH NGÂN HÀNG GIAI ĐOẠN 2000 - 2010

I. Hiện trạng nhân lực

Hệ thống ngân hàng 2 cấp của Việt Nam hiện nay bao gồm Ngân hàng Nhà nước (tại TW và 63 chi nhánh NHNN tỉnh, thành phố trực thuộc TW) và hệ thống các TCTD với: 05 ngân hàng thương mại nhà nước, 37 ngân hàng thương mại cổ phần, 17 công ty tài chính, 13 công ty cho thuê tài chính, Quỹ tín dụng nhân dân TW và 1044 quỹ tín dụng nhân dân cơ sở, 47 chi nhánh ngân hàng nước ngoài, 5 ngân hàng liên doanh, 05 ngân hàng 100% vốn nước ngoài và 50 văn phòng đại diện ngân hàng nước ngoài. Trong thập niên qua, có thể nói ngành ngân hàng đã phát triển vượt bậc cả về quy mô, sản phẩm dịch vụ và chất lượng hoạt động. Để đáp ứng nhu cầu dịch vụ của nền kinh tế, các TCTD trong nước đã mở rộng quy mô, phát triển mạng lưới, thiết lập gần 7.000 chi nhánh và điểm giao dịch ở khắp các vùng miền cả nước, theo đó số lượng nhân lực trong ngành cũng tăng lên nhanh chóng.

1. Tổng số và cơ cấu nhân lực

Tổng số nhân lực trong ngành ngân hàng hiện nay là 175.247 người. Trong đó, số làm việc trong hệ thống Ngân hàng Nhà nước: 6.322 người, hệ thống các tổ chức tín dụng: 168.925 người, bao gồm các nhóm TCTD như sau: Ngân hàng Thương mại nhà nước: 83.709 người, NHTM cổ phần: 66.903 người, Khối Quỹ tín dụng nhân dân: 12.952 người, Ngân hàng liên doanh: 1.760 người, Công ty tài chính: 3.601 người. Trong 10 năm qua, quy mô nhân lực ngành ngân hàng tăng lên nhanh chóng, từ 67.558 người năm 2000 lên 175.247 người năm 2010, gấp 2,59 lần so với năm 2000 và với tốc độ tăng nhân lực bình quân từ năm 2000 đến năm 2010 là 10,03%, cao hơn tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân giai đoạn này (tăng trưởng kinh tế bình quân 7,2%). Kết quả đánh giá của các đơn vị trong ngành (cả Ngân hàng Nhà nước và các Tổ chức tín dụng) cho thấy, về mặt lượng, số nhân lực trong ngành đủ đáp ứng yêu cầu công việc.

Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi: Nhân lực trong ngành ngân hàng tương đối trẻ, tại thời điểm hiện tại, lao động có độ tuổi dưới 30 chiếm 60,11%, từ 30 - 50 tuổi chiếm 35,05%, và từ trên 50 tuổi trở lên chiếm 4,84%. Trong đó nhân lực của hệ thống các tổ chức tín dụng có tuổi dưới 30 chiếm 61,37%, từ 30 - 50 tuổi 34,37%, tuổi trên 50 trở lên chiếm tỷ lệ rất nhỏ 4,26%. Tương tự như vậy, cơ cấu tuổi của nhân lực hệ thống Ngân hàng Nhà nước có tỷ lệ tương ứng là 26,54%, 53,27% và 20,18%. Nguồn nhân lực hiện tại đủ điều kiện sức khoẻ và

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

trình độ để tiếp cận kiến thức và công nghệ mới. Với cơ cấu tuổi của nhân lực hiện nay, ngành ngân hàng không gặp phải tình trạng hẫng hụt nhân lực lớn do lượng cán bộ cao tuổi nghỉ hưu, ít nhất từ 5 đến 7 năm tới, và thuận lợi trong việc kế hoạch hóa phát triển nhân lực.

Cơ cấu theo giới tính: Tổng số lao động nữ trong ngành chiếm 61%. Đây là một tỷ lệ cao so với các bộ ngành khác. Với cơ cấu như vậy ít nhiều ảnh hưởng tới hoạt động của các đơn vị. Nhiều vị trí công việc không phù hợp với nữ nhưng không có nam giới có đủ kiến thức và năng lực làm việc. Với cơ cấu nhân lực trẻ có tỷ lệ cao, nữ giới nhiều với việc thực hiện thiên chức làm mẹ cũng phần nào ảnh hưởng tới hiệu quả sử dụng nhân lực và hiệu quả làm việc trong ngành. Đặc biệt, có bộ phận, tỉ lệ nữ trẻ dưới 30 tuổi chiếm 80% tổng số nhân lực trong đơn vị, điều này ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động của đơn vị. Tuy nhiên, xu hướng này đang giảm dần vì số lượng nam giới học ngành tài chính ngân hàng ngày càng tăng, và các ngân hàng tuyển dụng nhân lực mới trong thời gian gần đây đã có nhiều chính sách thu hút và ưu tiên tuyển nam giới.

Cơ cấu nhân lực theo vùng, miền: Lao động ngân hàng tập trung chủ yếu ở vùng Đồng bằng sông Hồng (39,57%), vùng Đông Nam Bộ (34,76%). Tiếp đến là vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung (10,15%), vùng Đồng bằng sông Cửu Long 10,46%. Thấp nhất là vùng Tây Nguyên 2,83% và vùng Trung du và miền núi phía Bắc 2,23%. Việc phân bố nhân lực này cũng phù hợp với sự phát triển kinh tế của các vùng miền, phù hợp với đặc điểm hoạt động và mạng lưới hoạt động của ngân hàng tập trung ở các thành phố, thị trấn nơi có tiềm năng phát triển kinh tế.

Riêng hệ thống NHNN, việc phân bổ nhân lực ở các vùng/miền hoàn toàn phù hợp với cơ cấu tổ chức, bộ máy hiện hành qua sự hiện diện của 63 Chi nhánh ở các thành phố, tỉnh trực thuộc Trung ương và Hội sở chính, biên chế phù hợp với quy mô và chức năng, nhiệm vụ.

2. Trình độ chuyên môn

Hầu hết nhân lực làm việc trong ngành ngân hàng đều có trình độ học vấn tốt nghiệp phổ thông trung học (99,5%), còn lại một bộ phận rất nhỏ làm việc ở bộ phận phục vụ (lao công, làm công tác vệ sinh công sở) chưa học hết bậc học phổ thông trung học.

Trong toàn ngành, tỷ lệ nhân lực qua đào tạo chuyên môn chiếm 86,75%. Phân chia theo cấp bậc đào tạo như sau:

- Số có trình độ sau đại học (thạc sỹ, tiến sỹ) là 5.433 người chiếm tỷ lệ 3,1%. Trong đó, số chuyên ngành tài chính ngân hàng (***chuyên ngành***

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

Tài chính - Ngân hàng được hiểu dưới góc độ chuyên môn hẹp - chuyên ngành Ngân hàng) 2364 (1,35%), chuyên ngành khác 3.069 người (1,75%);

- Nhân lực có trình độ đại học là 114.006 người chiếm tỷ lệ 65,05%. Trong đó, số chuyên ngành tài chính ngân hàng 53.735 người (30,66%), chuyên ngành khác 60.271 người (34,39%);
- Nhân lực có trình độ cao đẳng là 13.205 người chiếm tỷ lệ 7,54%. Trong đó, số có chuyên ngành tài chính ngân hàng 5.470 người (3,12%), chuyên ngành khác 7.735 người (4,41%);
- Nhân lực có trình độ trung cấp là 19.553 người chiếm tỷ lệ 11,16%. Trong đó, số chuyên ngành tài chính ngân hàng 7106 người (4,05%), chuyên ngành khác 12.447 người (7,1%);

Nhân lực chưa qua đào tạo (bằng cấp chuyên môn từ trung cấp trở lên) 23.053 người, chiếm 13,15%.

Số liệu trên cho thấy nhân lực qua đào tạo chuyên môn có trình độ từ cao đẳng trở lên của ngành ngân hàng khá cao (75,69%), với tốc độ tăng khá nhanh, từ 35,4% năm 2000 lên 75,69% năm 2010. So với toàn ngành, tỷ lệ lao động làm việc trong hệ thống NHNN có trình độ sau đại học cao nhất 12,52% (bao gồm cả 02 cơ sở đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân trong ngành). Tỷ lệ này trong hệ thống Quỹ tín dụng nhân dân thấp nhất và là 2,41%. Việc phân bố lực lượng lao động có trình độ cao này cũng phù hợp vì tập trung ở Ngân hàng TW và làm công tác giảng dạy tại cơ sở đào tạo. Trong khi đó, khu vực quỹ tín dụng nhân dân, nhân lực có trình độ trung cấp có tỷ lệ cao nhất là 17,68% so với tỷ lệ bình quân toàn ngành là 11,15%.

Điều đáng lưu ý được phản ánh qua số liệu thống kê là, tỷ lệ nhân lực có đào tạo chuyên môn làm việc trong ngành cao nhưng tỷ lệ được đào tạo chuyên ngành ngân hàng lại thấp hơn đào tạo ở các ngành khác. Cụ thể, tỷ lệ nhân lực có trình độ sau đại học ngành TC-NH là 1,35%, ngành khác là 1,75%. Đại học ngành TC-NH là 30,66%, ngành khác 34,39%. Tương tự như vậy ở bậc Cao đẳng và trung cấp là 3,12% và 4,41% ; 4,05% và 7,1%. Việc nghiên cứu cơ cấu này có ý nghĩa rất quan trọng trong việc xác định quy mô đào tạo ngành tài chính - ngân hàng nói chung và chuyên ngành ngân hàng của các trường trong hệ thống giáo dục quốc dân và các trường, trung tâm đào tạo bồi dưỡng thuộc các đơn vị trong ngành trong thời gian tới. 3. Về cơ cấu và sử dụng nhân lực

Trong số nhân lực đến thời điểm hiện tại của ngành ngân hàng, phân chia theo loại và cấp bậc có: cán bộ lãnh đạo quản lý 38.645 người (20,05%), cán bộ chuyên môn nghiệp vụ 111.127 người (63,41%), cán bộ khác 25.475 người (14,54%). Cơ cấu cán bộ như vậy so với trình độ cán bộ hiện tại là tương đối phù hợp. Hầu hết những cán bộ chưa qua đào tạo đều không được bố trí vào các vị trí công việc chuyên môn ngân hàng.

Với hệ thống NHNN, cơ cấu nhân lực cán bộ lãnh đạo quản lý có 1.573 người (28,88%), cán bộ chuyên môn nghiệp vụ 3.567 (56,42%) người và cán bộ

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

khác 1.182 người (18,7%) là tương đối phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và cơ chế quản lý, sử dụng công chức hiện nay. Tuy nhiên, qua báo cáo đánh giá, việc bố trí sử dụng nhân lực cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ vẫn chưa thật phù hợp. Một số mảng công việc đòi hỏi số nhân lực phải lớn, tỷ lệ cán bộ có trình độ thạc sỹ, tiến sỹ phải cao hơn các mảng hoạt động khác. Cụ thể, phải tăng cường nhân lực cho đội ngũ cán bộ chuyên môn thuộc lĩnh vực hoạch định thực thi chính sách và cán bộ chuyên môn lĩnh vực thanh tra, giám sát. Ở NHTW các nước tiên tiến và NHTW các nước trong khu vực Đông Nam Á, tỷ lệ lao động làm việc trong lĩnh vực này từ 30% đến 42% nhân lực của đơn vị. Tương ứng với nó, tỷ lệ cán bộ có trình độ chuyên môn từ bậc thạc sỹ trở lên khoảng 40%. Riêng khối chính sách từ 55% trở lên (tuy nhiên, ở những nước này các công việc lao công, vệ sinh công sở, lái xe... đều sử dụng dịch vụ thuê ngoài).

Tương tự hệ thống Ngân hàng Nhà nước, theo kết quả tự đánh giá của hệ thống Ngân hàng thương mại và Công ty tài chính, cơ cấu nhân lực theo phân loại cán bộ hiện tại tương đối phù hợp về mặt số lượng và trình độ chuyên môn được đào tạo. Tuy nhiên, với cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, một số mảng công việc cần phải tăng cường hơn về nhân lực và chất lượng lao động, ví dụ: cán bộ quản trị rủi ro, cán bộ kiểm soát và kiểm toán nội bộ, cán bộ quản lý vốn, quản lý tài sản, cán bộ thẩm định dự án đầu tư...

Ngoài ra, trong quá trình sử dụng nhân lực cho thấy, sự di chuyển nhân lực ngân hàng qua các vùng miền không nhiều, tỷ lệ nhân lực đang làm việc trong ngành ngân hàng bỏ sang làm việc ở lĩnh vực khác rất thấp, không đáng kể. Hiện tượng thiếu nhân lực bổ sung cho các tổ chức ngân hàng có địa điểm ở vùng sâu, vùng xa không khó khăn như các ngành khác (nếu có thì chỉ thiếu những đối tượng trình độ cao, xuất sắc). Đây là một nhân tố ít biến động và thuận lợi trong quá trình quy hoạch nhân lực toàn ngành. Tuy nhiên, trong thực tế lại xảy ra hiện tượng dòng luân chuyển nhân lực trong nội bộ ngành lại lớn và tập trung ở nhóm cán bộ quản lý và cán bộ tác nghiệp có chuyên môn giỏi, trình độ cao, năng lực làm việc tốt. Điều này gây ra một số khó khăn trong việc quy hoạch nhân lực của từng đơn vị trong ngành.

4. Đánh giá năng lực thực hiện công việc

Kết quả điều tra tự đánh giá năng lực thực hiện công việc toàn ngành cho thấy, hầu hết các đơn vị đều đánh giá cao năng lực thực hiện công việc của nhân lực ở đơn vị. Với cấp độ 4 (năng lực tốt - có khả năng hỗ trợ cán bộ khác thực hiện công việc) khoảng 43,14%. Cấp độ 3 (đủ năng lực thực hiện công việc) khoảng 53,25%.. Ở cấp độ 2 (chưa đủ năng lực thực hiện công việc) 3,36% và cấp độ 1 (không có khả năng thực hiện công việc) 0,25%. Phân chia theo khối, Khối ngân hàng liên doanh, với tổng số 1760 nhân lực, không có cán bộ được đánh giá ở cấp độ 1, và 2. Khối Quỹ tín dụng nhân dân, tỷ lệ cán bộ được đánh giá ở cấp độ 1 và 2 cao nhất, là 1,45% và 13,36%. Nguyên nhân có tỷ lệ ở 2 khối như vậy là, các ngân hàng liên doanh, cán bộ không đủ năng lực làm việc đều bị

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

cho nghỉ việc. Với hệ thống quỹ tín dụng, đặc biệt là các quỹ tín dụng nhân dân cơ sở, trình độ chuyên môn có nhiều hạn chế, việc đưa người chưa có trình độ chuyên môn ngân hàng vào làm việc diễn ra tương đối phổ biến.

Kết quả tự xác định thiếu hụt năng lực của các đơn vị (những lỗ hổng tác nghiệp) cần đào tạo, bồ túc của đội ngũ nhân lực trong ngành thông qua 03 tiêu chí: (i) thiếu hụt năng lực chuyên môn, (ii) thiếu hụt kiến thức bổ trợ: tin học, ngoại ngữ..., (iii) và thiếu hụt kỹ năng xử lý công việc (kỹ năng mềm) lại khác so với kết quả tự đánh giá năng lực nhân lực của các đơn vị, cụ thể như sau :

- Với đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý: 2.535 người (6,56%) có nhu cầu đào tạo bồi dưỡng thêm về kiến thức chuyên môn; 6.173 người (15,97%) cần bồi dưỡng kiến thức bổ trợ (tin học, ngoại ngữ); và 5.545 người (14,35%) cần đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng xử lý công việc.

- Với đội ngũ cán bộ chuyên môn nghiệp vụ ngân hàng: 13.760 người (12,38 %) cần đào tạo bồi dưỡng thêm về kiến thức chuyên môn; 20.530 người (18,47%) cần bồi dưỡng kiến thức bổ trợ (tin học, ngoại ngữ); và 24.452 người (22%) cần đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng xử lý công việc.

- Với đội ngũ cán bộ khác: 1.504 người (5,9%) cần đào tạo bồi dưỡng thêm về kiến thức chuyên môn; 4.017 người (15,77%) cần bồi dưỡng kiến thức bổ trợ (tin học, ngoại ngữ); và 3.951 người (15,51%) cần đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng xử lý công việc.

Với kết quả điều tra những khoảng trống năng lực nêu trên có thể thấy, kết quả tự đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân lực ở các đơn vị trong ngành ngân hàng trong còn có khoảng chênh lệch khá lớn so với thực tế. Mặt khác, cũng có thể do nhu cầu tự thân của cán bộ luôn mong muốn được đào tạo, cập nhật kiến thức với kỳ vọng hoàn thành tốt công việc hơn. Do đó, để xây dựng được đội ngũ nhân lực có đầy đủ năng lực chuyên môn, kiến thức bổ trợ và các kỹ năng cần thiết khác để thực hiện tốt công việc, nhiệm vụ đào tạo lại đội ngũ nhân lực được đặt ra với khối lượng lớn, yêu cầu chất lượng cao, và cần liên tục thực hiện trong một thời gian dài.

Đánh giá khái quát về nhân lực ngành Ngân hàng

Qua kết quả điều tra, khảo sát có thể đánh giá thực trạng nhân lực ngành Ngân hàng và xác định bức tranh tổng thể về nhân lực ngành Ngân hàng như sau:

- Mặt tích cực:

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPhapLuat.com

Có số lượng nhân lực đủ để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ và mục tiêu hoạt động ở hầu hết các tổ chức trong ngành. Chất lượng nhân lực ngày càng được tăng lên so với trước, cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn đào tạo hợp lý, tỷ lệ nhân lực có trình độ đại học cao. Mặt khác, độ tuổi bình quân nhân lực trong ngành thấp, trong đó, số lượng nhân lực dưới 30 tuổi được đào tạo bài bảncao là lợi thế tiềm năng phát triển chất lượng nhân lực trong ngành.

- Hạn chế:

Chất lượng nhân lực ngành Ngân hàng vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành và nền kinh tế, cũng như chưa thể đảm bảo cho sự phát triển ổn định và vững chắc trong quá trình hội nhập quốc tế về lĩnh vực tài chính - ngân hàng.

- Tính chuyên nghiệp của nhân lực ngân hàng trong các vị trí công việc ở nhiều ngân hàng chưa cao.

- Mảng kiến thức về kinh tế, về chuyên môn ngân hàng, về kiến thức bổ trợ (tin học, ngoại ngữ) về kỹ năng tổng hợp, phân tích... (những kỹ năng mềm) của một bộ phận không nhỏ nhân lực ngân hàng còn hạn chế, cần phải đào tạo.

- Các tổ chức tín dụng thiếu đội ngũ quản trị điều hành (cán bộ quản lý, lãnh đạo) có trình độ chuyên môn, khả năng phân tích, tổng hợp, am hiểu luật pháp và linh hoạt, độc lập xử lý các vấn đề của thực tế.

- Ngân hàng Nhà nước thiếu đội ngũ chuyên gia kinh tế, quản lý vĩ mô với yêu cầu sở hữu năng lực nghiên cứu, dự báo, xây dựng chiến lược, định hướng phát triển hệ thống ngân hàng, tái cơ cấu ngân hàng, xây dựng chính sách vĩ mô về tiền tệ ngân hàng, thanh tra giám sát an toàn hệ thống và thanh toán.

- Các tổ chức tín dụng thiếu đội ngũ cán bộ chuyên môn cao về quản trị ngân hàng hiện đại, phân tích tài chính, kiểm soát và kiểm toán nội bộ, phân tích và thẩm định dự án đầu tư, quản trị rủi ro....

- **Nguyên nhân:**

- Thiếu công cụ mang tính hữu ích, chuẩn mực để sử dụng và đo lường các hoạt động quản trị nhân sự trong ngành như : Bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp cho các vị trí công việc trong ngành (theo chức danh quản lý và chuyên môn cụ thể), bản Quy hoạch phát triển nhân lực, Chiến lược nhân sự trong từng tổ chức ngân hàng...

- Các chính sách nhân sự: chính sách đãi ngộ, chính sách tuyển dụng, chính sách đào tạo phát triển, chính sách sử dụng người tài, chính sách khen thưởng...chưa đầy đủ hoặc chưa thật phù hợp, ảnh hưởng đến việc giữ người có năng lực làm việc, ảnh hưởng đến tinh thần và khả năng tự học (tự đào tạo) của

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

nhân lực trong ngành- mà khả năng tự đào tạo là con đường chủ yếu và hiệu quả nhất để nâng cao năng lực và chất lượng nhân lực trong ngành.

- Chất lượng đào tạo, sản phẩm đầu ra của các cơ sở đào tạo ngành ngân hàng - tài chính có sự khác biệt nhau khá lớn, sự thẩm định đánh giá kết quả đào tạo còn hạn chế, kiến thức chuyên môn, kiến thức bổ trợ (tin học, ngoại ngữ) và kỹ năng xử lý công việc chưa đạt được sự kỳ vọng của các nhà tuyển dụng ngân hàng.

II. Hiện trạng hoạt động đào tạo nhân lực ngành ngân hàng.

1. Các cơ sở đào tạo nhân lực ngân hàng.

a) **Hệ thống cơ sở đào tạo nằm trong hệ thống giáo dục quốc dân**

Theo Cẩm nang tuyển sinh năm 2010, cả nước có 138 trường đại học, cao đẳng đào tạo ngành tài chính - ngân hàng, trong đó có 70 trường đại học và 68 trường cao đẳng. Tổng chỉ tiêu tuyển sinh năm 2010 của các trường này là: 125.775 đại học, 106.200 cao đẳng; trong đó, tuyển sinh ngành tài chính ngân hàng khoảng 16.855 đại học, 13.710 cao đẳng. Quy mô đào tạo trình độ đại học, cao đẳng ngành tài chính - ngân hàng trong thời gian qua tăng khá nhanh. So với thời điểm năm 2007, số cơ sở đào tạo đại học và cao đẳng tài chính - ngân hàng tăng 3,58 lần tương đương tỷ lệ 358,3%; và quy mô đào tạo tăng 6,34 lần tương đương 634%.

Trong 138 trường đại học, cao đẳng trên có 02 trường thuộc Ngân hàng Nhà nước là Học viện Ngân hàng và Trường Đại học ngân hàng Thành Phố Hồ Chí Minh. Trong thực tế, nhân lực đào tạo ngành tài chính - ngân hàng cho ngành ngân hàng chủ yếu tập trung vào các trường có truyền thống và uy tín từ xưa đến nay là: Học viện Ngân hàng (1400 chỉ tiêu đại học, 900 cao đẳng), Đại học Ngân hàng TP Hồ Chí Minh (1000), Học viện Tài chính (1640), Đại học Kinh tế quốc dân (450), Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh (750), Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng (180), Đại học Ngoại Thương (cả phía bắc và phía nam 400), Đại học Kinh tế - Luật (thuộc Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh),... Tổng quy mô đào tạo của các trường này khoảng 5000 chỉ tiêu đại học, 1200 cao đẳng năm 2010. Các Trường còn lại, theo Cẩm nang tuyển sinh không phân chia rõ ngành đào tạo của trường, chỉ có quy mô tuyển sinh chung do vậy không xác định được chỉ tiêu đào tạo ngành tài chính – ngân hàng, ước tính mỗi trường khoảng 100 chỉ tiêu.

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

Hoạt động đào tạo trình độ trung cấp chuyên nghiệp ngành tài chính - ngân hàng chủ yếu được thực hiện tại hai cơ sở giáo dục đại học thuộc NHNN với lượng tuyển sinh và tốt nghiệp hàng năm từ 500 - 1.000 học sinh.

b) Các Trường bồi dưỡng, Trung tâm đào tạo của các ngân hàng:

Ngoài 02 cơ sở đào tạo là Học viện ngân hàng và Trường Đại học Ngân hàng TPHCM nằm trong hệ thống giáo dục quốc dân do NHNN quản lý tham gia đào tạo lại nhân lực ngành ngân hàng, còn có hệ thống các trường bồi dưỡng, trung tâm đào tạo cùng thực hiện, bao gồm: Trường Bồi dưỡng cán bộ ngân hàng thuộc NHNN; Trường Bồi dưỡng NHTMCP Công thương Việt Nam; Trung tâm đào tạo NNo&PTNT Việt Nam; Trung tâm đào tạo Ngân hàng Đầu tư và phát triển Việt Nam; Trung tâm đào tạo Hiệp hội Ngân hàng; Trung tâm đào tạo BTC của một số NHTMCP và một số trung tâm đào tạo khác thuộc các NHTMCP. Ngoài ra, các NHTMCP khác đều có các đơn vị hoặc bộ phận đào tạo nhân lực chịu trách nhiệm đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ.

Tại thời điểm hiện tại, hầu hết các Trường bồi dưỡng, Trung tâm đào tạo ngân hàng đều thực hiện nhiệm vụ đào tạo lại, cập nhật kiến thức cho đội ngũ nhân lực trong hệ thống của mình. Chỉ có Trường bồi dưỡng cán bộ của NHTMCP Công thương Việt Nam và Trung tâm đào tạo BTC có hướng đào tạo mở rộng ra ngoài hệ thống của mình.

Số lượng nhân lực ngân hàng được đào tạo bồi dưỡng thông qua hệ thống trường bồi dưỡng, trung tâm đào tạo ngành ngân hàng trên 35.000 lượt người/năm. Riêng Trường Bồi dưỡng cán bộ NHNN: 4.000 lượt người/năm; Trung tâm đào tạo NNo&PTNT Việt Nam: trên 20.000 lượt người/năm. Nội dung đào tạo chú trọng vào đào tạo đội ngũ nhân viên mới tuyển dụng, cập nhật các văn bản - chế độ mới, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn và các kiến thức, kỹ năng khác phù hợp với đối tượng tham gia đào tạo. Đội ngũ giảng viên hầu hết là giảng viên mới, các trường bồi dưỡng, trung tâm đào tạo ngân hàng có rất ít giảng viên cơ hữu.

Đánh giá khái quát tình hình đào tạo của các cơ sở đào tạo ngành tài chính – ngân hàng.

Những thành tựu

Các cơ sở đào tạo ngành tài chính ngân hàng thời gian qua đã đào tạo và tạo dựng được nguồn nhân lực dồi dào cho ngành ngân hàng, đáp ứng được nhu cầu phát triển của các tổ chức ngân hàng nói chung, và nhu cầu tuyển dụng nhân lực mới đáp ứng nhu cầu tăng quy mô hoạt động nói riêng. Hơn 60.000 người tốt nghiệp ở ngành tài chính- ngân hàng được bổ sung vào làm việc ở ngành trong 10 năm (từ năm 2000 đến năm 2010). Các trường đã đóng góp rất lớn trong việc nâng cao chất lượng chuyên môn , tỷ lệ nhân lực có trình độ chuyên

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

môn từ cao đẳng trở lên tăng nhanh, từ 35,4% năm 2000 lên 79,69% năm 2010. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý các cấp hầu hết đều do các cơ sở đào tạo ngành tài chính ngân hàng đào tạo. Đóng góp đáng kể vào thanh quả này phải kể đến một số trường hàng đầu, nơi cung cấp nguồn nhân lực chính với chất lượng đào tạo tốt, đã và đang được xã hội và ngành thừa nhận, đánh giá cao là Học Viện ngân hàng, Trường Đại học Ngân hàng TP Hồ Chí minh và một số trường đại học khác như: Học viện Tài chính, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh, Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng , Đại học Ngoại Thương (cả phía bắc và phía nam), Đại học Kinh tế - Luật (thuộc Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh).

Các trường bồi dưỡng, trung tâm đào tạo trong ngành đã phần nào thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng để cập nhật kiến thức chuyên môn, tin học, ngoại ngữ và các kỹ năng cần có để thực hiện tốt công việc. Số lượng đào tạo lên đến gần 40.000 lượt người/năm. Qua đó góp phần rất lớn vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực trong ngành.

Những tồn tại

- Chất lượng và hiệu quả đào tạo còn thấp so với yêu cầu của ngành, sinh viên ra trường không đủ trình độ chuyên môn; thiếu kiến thức bổ trợ như tin học, ngoại ngữ; thiếu kỹ năng xử lý công việc, giáo dục đạo đức nghề nghiệp chưa được chú trọng (chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc, và phải đào tạo lại). So với kết quả đào tạo cùng trình độ của các nước tiên tiến trong khu vực thì còn thấp.

- Đội ngũ giảng viên vừa thừa, vừa thiếu cục bộ, vừa không đồng bộ về cơ cấu chuyên môn. Tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học (đặc biệt là trình độ tiến sỹ) còn thấp, tỷ lệ giảng viên trên sinh viên chưa đạt mức chỉ tiêu đề ra trong Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010. Các chế độ chính sách đối với giảng viên chưa thoả đáng, chưa tạo được động lực phấn đấu vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp. Các trường bồi dưỡng, các trung tâm đào tạo rất thiếu đội ngũ giảng viên có chuyên môn cao, kỹ năng giảng dạy tốt và có kinh nghiệm thực tiễn.

- Nội dung chương trình, phương pháp dạy và học, kiểm tra đánh giá chậm được đổi mới. Định hướng nghề nghiệp, chuyên sâu thuộc phạm vi ngành và chuyên ngành chưa được quan tâm đúng mức. Hoạt động đào tạo bồi dưỡng chưa bám sát nhu cầu xã hội, đặc biệt là chưa có hoặc có nhưng chưa đầy đủ chương trình đào tạo bồi dưỡng gắn với các chức danh vị trí việc làm và theo yêu cầu của công việc. Chương trình đào tạo còn lẻ tẻ, tính hệ thống không cao, sự kế thừa đào tạo mang tính liên tục theo từng cấp cán bộ không rõ nét.

- Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ giảng dạy và học tập của các trường trong hệ thống giáo dục quốc dân còn thiếu và lạc hậu. Đối chiếu với tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục đại học quy định tại Quyết định số 65/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/11/2007 của Bộ Giáo dục và đào tạo thì 100% các cơ sở đào tạo đều không đạt chuẩn. Thư viện, phòng học, phòng máy tính, phòng thực hành, hệ thống mạng thông tin phục vụ công tác quản lý cũng như người học, sân bãi

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

phục vụ hoạt động thể thao còn hạn chế. Quỹ đất dành cho các cơ sở đào tạo chưa đạt chuẩn quy định. Hệ thống các trường bồi dưỡng, trung tâm đào tạo, điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập về cơ bản đáp ứng được nhu cầu người học và người dạy (ngoại trừ Trường bồi dưỡng cán bộ ngân hàng thuộc NHNN).

PHẦN 2

PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH NGÂN HÀNG THỜI KỲ 2011 - 2020

I. Những nhân tố ảnh hưởng

1. Bối cảnh quốc tế và trong nước:

Trong bối cảnh thế giới có nhiều thay đổi nhanh và phức tạp, toàn cầu hóa trong lĩnh vực ngân hàng trở thành xu thế tất yếu trong thập kỷ tới. Cách mạng khoa học công nghệ, kinh tế tri thức ngày càng phát triển mạnh mẽ tác động trực tiếp đến các sản phẩm, dịch vụ, đến hoạt động và sự phát triển của ngành ngân hàng.

Chiến lược phát triển Kinh tế - Xã hội giai đoạn 2011 - 2020 đã khẳng định phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; chính trị xã hội ổn định, dân chủ , kỷ cương, đồng thuận; đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân được nâng lên rõ rệt; độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ được giữ vững; vị trí trên trường quốc tế được nâng cao; tạo tiền đề vững chắc để phát triển cao hơn trong giai đoạn sau. Chiến lược cũng xác định rõ một trong ba khâu đột phá là phát triển nhanh nguồn lực, nhất là nguồn lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với ứng dụng khoa học công nghệ.

Định hướng hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa liên quan đến hoạt động của ngành ngân hàng được xác định trong Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011-2020 là : Chính sách tiền tệ phải chủ động linh hoạt thúc đẩy tăng trưởng bền vững, kiểm soát lạm phát, ổn định giá trị đồng tiền. Hình thành đồng bộ khuôn khổ pháp lý về hoạt động ngân hàng. Mở rộng các hình thức thanh toán qua ngân hàng và thanh toán không dùng tiền mặt. Điều hành chính sách lãi suất, tỷ giá linh hoạt theo nguyên tắc thị trường. Đổi mới chính sách quản lý ngoại hối và vàng; từng bước mở rộng phạm vi các giao dịch vốn; tăng cường kiểm tra, kiểm soát tiến tới xoá bỏ tình trạng sử dụng ngoại tệ là phương tiện thanh toán trên lãnh thổ Việt Nam. Tăng cường vai trò của Ngân hàng Nhà nước trong việc hoạch định và thực thi chính sách tiền tệ. Kết hợp chặt chẽ chính sách tiền tệ và chính sách tài khoá. Kiện toàn công tác thanh tra, giám sát hoạt động tài chính, tiền tệ.

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

2. Thời cơ và thách thức

a) Thời cơ:

- Quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng đang diễn ra ở quy mô toàn cầu, tạo cơ hội thuận lợi tiếp cận những sản phẩm, dịch vụ tài chính mới. Tiếp cận được những kinh nghiệm quản lý, kiến thức và công nghệ tài chính hiện đại từ các định chế tài chính nước ngoài, góp phần vào việc phòng ngừa rủi ro, ổn định thị trường tài chính, an toàn hiệu quả và phát triển hệ thống ngân hàng. Mặt khác, quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng tạo cơ hội tiếp cận một cách dễ dàng hơn các nguồn vốn từ thị trường tài chính quốc tế qua việc phát hành trái phiếu, cổ phiếu, góp phần vào việc tăng trưởng kinh tế, cân bằng cán cân thanh toán và ổn định kinh tế vĩ mô.

- Cách mạng khoa học công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin truyền thông phát triển tạo cơ hội thuận lợi để thay đổi nội dung, phương pháp, quy trình, hình thức hoạt động và quản lý ngân hàng tiến tới một hệ thống ngân hàng điện tử, hiện đại với đại đa số dân chúng được tiếp cận và sử dụng các dịch vụ ngân hàng một cách thuận lợi và an toàn.

- Đảng và Nhà nước luôn khẳng định và đánh giá cao vai trò của ngành ngân hàng, được coi như huyết mạch của nền kinh tế và là kênh dẫn vốn cho các hoạt động sản xuất, kinh doanh, góp phần tạo việc làm và đảm bảo an sinh xã hội, đóng vai trò tích cực trong việc thúc đẩy kinh tế phát triển và ổn định kinh tế vĩ mô. Một trong những giải pháp để thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 là "Thực hiện hệ thống cơ chế và chính sách phù hợp, đặc biệt là cơ chế chính sách tài chính, tiền tệ nhằm nâng cao chất lượng tăng trưởng, đảm bảo sự an toàn, lành mạnh của nền kinh tế". Sự quan tâm của Đảng và Nhà nước cùng với chiến lược và quy hoạch nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 là cơ sở và là tiền đề cơ bản để ngành Ngân hàng Việt Nam ổn định và phát triển nói chung, và hoạt động phát triển nhân lực trong ngành nói riêng.

b) Thách thức:

- Hội nhập quốc tế sâu rộng cùng với quá trình tự do hóa các giao dịch vốn quốc tế tạo nên sức ép rất lớn trong việc quản lý các luồng vốn quốc tế. Sự hiện diện của các ngân hàng nước ngoài với quy mô vốn lớn, sản phẩm dịch vụ phong phú, quản trị ngân hàng hiện đại và hiệu quả, vô hình chung đã gây ra sức ép lớn cho các ngân hàng thương mại trong nước và sức ép trong việc quản lý, giám sát của Ngân hàng Nhà nước. Vấn đề này đòi hỏi hệ thống ngân hàng Việt Nam phải thay đổi mạnh mẽ nếu không sẽ bị thụt lùi, mất ổn định và "thua ngay trên sân nhà".

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

- Để đạt được mục tiêu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, với tốc độ phát triển dự kiến khoảng 7,8%/năm thì nền kinh tế phải có khả năng huy động nguồn vốn tương đối lớn và đầu tư ra hiệu quả. Mặt khác, việc tăng trưởng kinh tế luôn song hành cùng với tỷ lệ lạm phát và tiềm ẩn nguy cơ rủi ro cao. Đây là một thách thức lớn trong hoạt động ngân hàng thời gian tới.

- Tình hình kinh tế - xã hội nước ta còn nhiều khó khăn, nền kinh tế vĩ mô chưa thật sự ổn định, trong một thời gian dài ngành ngân hàng phát triển theo chiều rộng, hiện tại một số ngân hàng nhỏ khó khăn trong việc đảm bảo tính thanh khoản, hiệu quả đầu tư không cao; đòi hỏi phải rà soát, cơ cấu lại hệ thống ngân hàng thương mại cho phù hợp với quy mô, năng lực quản trị qua đó nâng cao hiệu quả hoạt động và an toàn hệ thống.

II. Định hướng phát triển ngành ngân hàng

Chiến lược phát triển ngành ngân hàng được xây dựng và thực thi nhằm phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội do Đảng và Nhà nước đề ra. Phát triển hệ thống ngân hàng được đặt trong mối quan hệ biện chứng với sự phát triển của nền kinh tế nói chung, với sự phát triển tổng thể hệ thống tài chính, thị trường tài chính, tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế và thực hiện các cam kết quốc tế trong lĩnh vực tài chính ngân hàng.

Mục tiêu phát triển ngành ngân hàng giai đoạn 2011-2020 là : Xây dựng hệ thống ngân hàng phát triển toàn diện, an toàn , bền vững, hiện đại , hoạt động theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, có năng lực quản lý, trình độ ứng dụng công nghệ tiên tiến, hội nhập quốc tế sâu rộng, áp dụng đầy đủ các thiết chế và chuẩn mực theo thông lệ quốc tế ở cả Ngân hàng Nhà nước và các tổ chức tín dụng.

Đối với Ngân hàng Nhà nước: Phát triển Ngân hàng Nhà nước trở thành một Ngân hàng trung ương thực sự, thực hiện hiệu quả việc ổn định giá trị đồng tiền, bảo đảm an toàn hoạt động ngân hàng và hệ thống các tổ chức tín dụng, đảm bảo an toàn, hiệu quả hệ thống thanh toán quốc gia, thúc đẩy sự ổn định tài chính góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội, có phương thức quản lý tiên tiến trên nền tảng công nghệ thông tin, dụng các chuẩn mực theo thong lệ quốc tế trong hoạt động nghiệp vụ NHTW, hội nhập sâu rông với cộng đồng tài chính quốc tế tương tự như NHTW các nước tiên tiến ở khu vực châu Á.

Đối với Ngân hàng thương mại: Phát triển hệ thống các tổ chức tín dụng đa dạng, bền vững, năng lực cạnh tranh cao, sản phẩm dịch vụ ngân hàng phong phú, cung ứng rộng rãi cho các thành phần trong nền kinh tế dựa trên cơ sở hạ tầng tài chính hiện đại, từng bước hội nhập sâu hơn vào các thị trường trong khu vực và quốc tế, phát triển ngang tầm với các quốc gia có thu nhập trung bình trong khu vực.

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

III. Quy hoạch phát triển nhân lực ngành ngân hàng 2011 - 2020

1. Quan điểm và mục tiêu quy hoạch phát triển:

a) Quan điểm:

- Phát triển nhân lực ngành ngân hàng nhằm thực hiện thành công các mục tiêu, nhiệm vụ của ngành trong khuôn khổ Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước giai đoạn 2011-2020;

- Phát triển nhân lực ngân hàng phải xuất phát từ thực trạng, có lộ trình thực hiện phù hợp với tầm nhìn dài hạn, phù hợp với yêu cầu phát triển của từng giai đoạn.

- Phát triển nhân lực ngành ngân hàng phải gắn với yêu cầu của hội nhập quốc tế, phải đảm bảo tính hài hòa về cơ cấu, cân đối nhân lực theo từng cấp, từng lĩnh vực hoạt động.

b) Mục tiêu quy hoạch phát triển nhân lực

* Mục tiêu tổng quát:

Chỉ ra được nhu cầu về số lượng, cơ cấu, trình độ và các nhu cầu khác có liên quan đến yêu cầu của nhân lực ngành ngân hàng, để thực hiện thành công sứ mệnh và nhiệm vụ của ngành trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 của đất nước; đồng thời, nêu ra các giải pháp phát triển nhân lực, hình thành đội ngũ nhân lực có đầy đủ trình độ chuyên môn, kiến thức bổ trợ và kỹ năng thực hiện công việc theo chuẩn khu vực và từng bước tiến tới chuẩn quốc tế.

* Mục tiêu cụ thể

- Tăng tỷ lệ đào tạo các trình độ khác nhau chuyên ngành ngân hàng từ mức dưới 50% lên 65% năm 2020.

- Phát triển đồng bộ đội ngũ nhân lực với số lượng, chất lượng ngày càng cao, có năng lực thực hiện tốt công việc ở mọi vị trí công việc và lĩnh vực hoạt động (theo chức danh quản lý và chuyên môn cụ thể) ; đồng thời, tập trung phát triển nhân lực đội ngũ cán bộ quản lý Ngân hàng Nhà nước và Ngân hàng thương mại, phát triển nhân lực cho các lĩnh vực hoạt động xây dựng và thực thi chính sách, thanh tra giám sát, quản trị ngân hàng, thanh toán, quản trị rủi ro (những lĩnh vực hoạt động mang tính cốt lõi của ngành ngân hàng).

- Xây dựng được đội ngũ giáo viên, giảng viên có chất lượng cao từ các trường và các đơn vị thuộc ngành để đào tạo và đào tạo lại cập nhật kiến thức

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

cho sinh viên các trường ngân hàng và nhân lực đang làm trong ngành và cho xã hội.

2. Quy hoạch phát triển nhân lực ngành ngân hàng giai đoạn 2010-2020.

Ngân hàng Nhà nước đã tổ chức điều tra, thống kê quy mô nhân lực và mức tăng nhân lực thời kỳ 2000- 2010 và giai đoạn 2011-2020. Kết quả điều tra kết hợp với phương pháp sử dụng phần mềm thống kê Eview, trên cơ sở xác định những nhân tố ảnh hưởng đến việc tăng trưởng và suy giảm nhân lực trong thời gian tới, xác định mối quan hệ tương tác giữa các nhân tố, Ngân hàng Nhà nước đã dự báo quy mô nhân lực về mặt lượng cũng như một số chỉ tiêu phản ánh về mặt chất thông qua trình độ chuyên môn, nhu cầu đào tạo giai đoạn 2011-2020 trình báo cáo Chính phủ và đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 1216/QĐ-TTG ngày 22/7/2011 với nội dung:

- Đến năm 2015, tổng số nhân lực làm việc trong ngành khoảng 240 nghìn người, năm 2020 khoảng 300 nghìn người; tỷ lệ nhân lực qua đào tạo cả hai thời điểm khoảng 87%. Trong tổng số nhân lực qua đào tạo, trình độ trung cấp khoảng 13%, trình độ cao đẳng và đại học khoảng 83% và trình độ trên đại học khoảng 4%.

- Tỷ lệ nhân lực được đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ và kỹ năng làm việc trong tổng số nhân lực qua đào tạo của ngành ngân hàng khoảng 10,0-15,0% thời kỳ 2011-2015 và khoảng 5,0%-10,0% thời kỳ 2016-2020.

Triển khai Quyết định của Thủ tướng Chính phủ, ngành ngân hàng cụ thể hoá Quy hoạch phát triển nhân lực ngành ngân hàng giai đoạn 2011-2020 như sau:

a) Tuyển tăng thêm nhân lực mới từ nguồn sinh viên, học sinh các trường.

- Giai đoạn 2011-2015 bình quân tuyển mới hàng năm khoảng 12.500 người, trong đó đại học và cao đẳng khoảng 10.500 người trung cấp khoảng 1.200 người, còn lại là chưa qua đào tạo.

- Giai đoạn 2016-2020 bình quân tuyển mới hàng năm khoảng 12.000 người, cơ cấu tuyển dụng theo trình độ đào tạo cũng tương tự như giai đoạn 2011- 2015, trong đó đại học và cao đẳng khoảng 10.000 người, trung cấp khoảng 1.200 người, còn lại là chưa qua đào tạo.

b) Đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn, kiến thức bổ trợ. Đây là việc làm thường xuyên và là quyền lợi của đội ngũ nhân lực trong ngành. Nội

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

dung đào tạo bao gồm đào tạo chuyên môn, kiến thức tin học, ngoại ngữ và kỹ năng xử lý công việc. Chương trình đào tạo xây dựng theo từng cấp, từ mới tuyển dụng đến đào tạo cán bộ quản lý cấp cao.

Số lượng đào tạo hàng năm khoảng trên 20.000 lượt người/năm và có xu hướng giảm về giai đoạn sau do đã từng bước đáp ứng được nhu cầu đào tạo.

c) Quy hoạch đào tạo phát triển đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn sâu, có kiến thức ngoại ngữ, tin học và kỹ năng xử lý công việc (đội ngũ nhân lực chất lượng cao) đảm bảo thực hiện tốt định hướng phát triển và mục tiêu hoạt động của NHNN trong từng thời kỳ. Các mảng hoạt động chính mang tính trụ cột của Ngân hàng Nhà nước, cần có nhân lực chất lượng cao. Số lượng mỗi mảng hoạt động khoảng từ 40-60 người :

- Điều hành chính sách tiền tệ;

- Quản lý kinh tế vĩ mô, dự báo và phân tích chính sách;

- Hoạt động thanh tra, giám sát ngân hàng. Cấu trúc lại hệ thống các tổ chức tín dụng;

- Trung tâm thanh toán;

- Nghiệp vụ NHTW: tái cấp vốn, quản lý tiền mặt, phát hành tiền, quản lý dự trữ ngoại hối quốc gia.

d) Quy hoạch đào tạo phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho các mảng hoạt động chính của NHTM. Nội dung đào tạo bao gồm 03 mảng kiến thức: chuyên môn sâu, tin học , ngoại ngữ và kỹ năng xử lý công việc. Số lượng tuỳ theo quy mô từng ngân hàng nhưng mỗi chi nhánh, mỗi mảng nghiệp vụ có từ 2-3 cán bộ.

- Quản lý rủi ro;

- Quản trị ngân hàng;

- Quan hệ quốc tế;

- Nghiên cứu phát triển sản phẩm dịch vụ ngân hàng;

- Marketing và bán hàng;

- Quản lý quan hệ khách hàng;

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

- Công nghệ thông tin NH;

- Kinh doanh vốn;

- Cho vay dự án;

- Kiểm soát và kiểm toán nội bộ.

e) Quy hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên. Đặc biệt lưu ý tới đối tượng quy hoạch lãnh đạo và quản lý. Số lượng mỗi vị trí khoảng 2-3 người, tuỳ theo từng đơn vị. Nội dung, chương trình đào tạo hướng tới theo chuẩn quy định cho vị trí quản lý đó; bao gồm nghiệp vụ chuyên môn lĩnh vực quản lý, tin học, ngoại ngữ và kỹ năng xử lý công việc.

f) Quy hoạch đào tạo đội ngũ giảng viên cơ hữu, giảng viên thỉnh giảng cho 02 cơ sở đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân là Học viện NH và trường ĐH NH TP HCM, giảng viên kiêm chức trong ngành cho các trường, trung tâm đào tạo. Nguồn giảng viên tương lai là những người đang làm việc trong ngành có trình độ chuyên môn cao, những người thuộc đối tượng đào tạo nhân lực chất lượng cao, có kinh nghiệm công tác và có khả năng sư phạm. Số lượng toàn hệ thống khoảng 750 người, ở các lĩnh vực và chuyên môn khác nhau.

PHẦN 3

GIẢI PHÁP THỰC HIỆN QUY HOẠCH

I. Giải pháp

Để xây dựng được đội ngũ nhân lực ngân hàng có đủ số lượng, đảm bảo chất lượng thực hiện tốt mục tiêu của ngành, trên cơ sở thực trạng nhân lực và thực trạng công tác đào tạo , căn cứ kết quả dự báo nhân lực và công tác quy hoạch phát triển nhân lực có thể nhận thấy, ngành ngân hàng không bị sức ép lớn về việc tăng quy mô nhân lực, tăng quy mô đào tạo của các cơ sở đào tạo ngành ngân hàng hiện có, hoặc phải mở thêm trường đào tạo nhân lực cho ngành ngân hàng. Vì vậy, những giải pháp sẽ tập trung vào mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực trong ngành, nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo ngành tài chính – ngân hàng.

1. Giải pháp nâng cao năng lực và chất lượng đào tạo bồi dưỡng của cơ sở đào tạo trong ngành. Bao gồm cả các cơ sở đào tạo thuộc ngành trong hệ thống giáo dục quốc dân, các trường bồi dưỡng, trung tâm đào tạo của các ngân hàng - nơi đào tạo nguồn tuyển dụng mới, đào tạo sau đại học, đào tạo bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho nhân lực trong ngành. Giải pháp này bao gồm 3 nội dung sau:

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

- Với các trường trong hệ thống giáo dục quốc dân: Hoàn thiện hệ thống cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập (phòng học, trang thiết bị, thư viện, hệ thống thông tin...) đạt chuẩn do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định. Với các trường bồi dưỡng, trung tâm đào tạo đảm bảo có đủ cơ sở vật chất để học viên có điều kiện học tập, giao lưu, tạo dựng các mối quan hệ công tác tốt.

- Xây dựng được đội ngũ giảng viên cơ hữu, giảng viên kiêm chức tham gia giảng dạy và nghiên cứu đủ về số lượng, có trình độ chuyên môn cao và phương pháp giảng dạy tốt. Điều chỉnh chính sách liên quan đến hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên như ưu đãi trong việc cử đi đào tạo ở nước ngoài, được tham dự các hội thảo khoa học có liên quan đến nội dung giảng dạy, được gửi tài liệu và các ấn phẩm nghiên cứu khoa học của ngành, có chế độ về tài chính hợp lý khi tham gia gảng dạy và nghiên cứu, và các quyền lợi khác đối với đội ngũ giảng viên .

- Xây dựng hệ thống chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của các đơn vị tuyển dụng theo tiêu chí mở, cập nhật và linh hoạt, trong xu thế hội nhập và chuẩn hóa theo thông lệ quốc tế phù hợp nhất. Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông, mở rộng các hình thức học tập, đáp ứng nhu cầu đa dạng của học viên, giúp người học hoàn thiện nhân cách, đạo đức nghề nghiệp, hiểu biết pháp lý, yêu cầu công việc và nâng cao chất lượng cuộc sống. Chương trình đào tạo bồi dưỡng phải sát với nhu cầu thực tiễn mà cụ thể là nội dung đào tạo theo chức danh nghề nghiệp, cán bộ chuyên môn về các mảng nghiệp vụ; thanh tra giám sát, hoạch định chính sách tiền tệ, nghiên cứu phát triển dịch vụ ngân hàng, quản lý quan hệ khách hàng, quản lý rủi ro, công nghệ thông tin ngân hàng, kinh doanh vốn,tín dụng...

2. Thực hiện đổi mới công tác quản lý, đào tạo phát triển để nâng cao năng lực thực hiện công việc của đội ngũ nhân lực trong ngành.

- Thực hiện tốt, khoa học công tác quy hoạch và kế hoạch phát triển nhân lực và định hướng phát triển của từng tổ chức ngân hàng, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo, kế hoạch triển khai thực hiện và kế hoạch bố trí, sử dụng nhân lực hợp lý sau khi đào tạo.

- Xây dựng tiêu chuẩn chức danh các công việc ngân hàng, tiêu chuẩn nghề nghiệp ngân hàng, tương đương với tiêu chuẩn của các nước tiên tiến trong khu vực. Trong đó, đặc biệt lưu ý các yêu cầu về kiến thức chuyên môn và kỹ năng cần có để thực hiện công việc làm cơ sở quản lý và sử dụng nhân lực theo vị trí việc làm. Đây là một công cụ quan trọng không thể thiếu trong quản lý và nâng cao chất lượng nhân lực.

- Xây dựng các chính sách hợp lý: chính sách về tuyển dụng, chính sách sử dụng nhân sự, chính sách trả lương... theo vị trí việc làm, làm cơ sở khuyến khích tốt nhất năng lực thực hiện công việc của đội ngũ nhân lực, gắn đào tạo với sử dụng, với nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

3. Mở rộng và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực.

- Mở rộng hợp tác với các tổ chức tài chính – tiền tệ quốc tế, các cơ sở đào tạo nước ngoài về đào tạo nhân lực trong ngành, trên cơ sở đa dạng hóa đối tượng hợp tác và hình thức hợp tác, tranh thủ tối đa sự hỗ trợ về tài chính, chương trình, nội dung đào tạo, giảng viên và phương pháp giảng dạy.

- Khuyến khích các cơ sở đào tạo trong ngành hợp tác với các cơ sở giáo dục nước ngoài để nâng cao năng lực quản lý, đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên.

- Tăng nguồn ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài: tăng xuất học bổng đào tạo sau đại học, tăng số lượng cán bộ tham dự các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn sâu, kiến thức mới mà các cơ sở đào tạo trong nước không đào tạo được.

PHẦN 4

TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH

1. Hai giai đoạn thực hiện quy hoạch.

a) Giai đoạn 1 (2011-2015): Thực hiện đổi mới công tác quản lý nhân sự và đào tạo, chuẩn bị các điều kiện cần thiết để thực hiện đổi mới đồng bộ, toàn diện hoạt động đào tạo phát triển nhân lực sau năm 2015. Xây dựng các tiêu chuẩn nghề nghiệp ngân hàng, đội ngũ giảng viên kiêm chức, các chương trình đào tạo theo vị trí chức danh, chuyên môn, hệ thống tài liệu giáo trình. Đánh giá điều chỉnh các mục tiêu và giải pháp quy hoạch giai đoạn 1 vào năm 2016.

b) Giai đoạn 2 (2016-2020): thực hiện đổi mới toàn diện hoạt động đào tạo bồi dưỡng toàn ngành cả bậc giáo dục đại học và bồi dưỡng cập nhật kiến thức theo nhiệm vụ giai đoạn 1 đã xây dựng. Củng cố và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động đào tạo phát triển nhân lực. Đánh giá kết quả, tổng kết thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành ngân hàng giai đoạn 2011-2020 vào năm 2021.

2. Tổ chức thực hiện

- Ngân hàng Nhà nước chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức quán triệt, phổ biến và triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Ngân hàng giai đoạn 2011-2020; hướng dẫn các đơn vị trong ngành tổ chức thực hiện quy hoạch; kiểm tra, giám sát, tổng hợp tình hình thực hiện và định kỳ báo cáo Thủ tướng Chính phủ; tổ chức sơ kết thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực 2011-2020 vào đầu năm 2016 và tổng kết vào đầu năm 2021.

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

- Bộ Giáo dục và đào tạo phối hợp với Ngân hàng Nhà nước, hướng dẫn Học Viện Ngân hàng, Trường Đại Học Ngân hàng TP HCM thực hiện công tác kiểm định, đánh giá chất lượng đào tạo, hỗ trợ các vấn đề có liên quan để 2 trường trở thành trường đại học chất lượng cao.

- Trường Bồi dưỡng cán bộ Ngân hàng của Ngân hàng Nhà nước làm đầu mối phối hợp với các cơ sở đào tạo của các tổ chức tín dụng trong ngành và Hiệp hội Ngân hàng xây dựng các chương trình, nội dung đào tạo đáp ứng nhu cầu cập nhật kiến thức và kỹ năng, nâng cao năng lực cán bộ của hệ thống Ngân hàng Nhà nước và đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý trong ngành.

- Học viện Ngân hàng và Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM thực hiện các hoạt động liên quan đến việc nâng cao chất lượng đào tạo: Cơ sở vật chất, giảng viên, tài liệu giảng dạy,...(đã thể hiện cụ thể trong Kế hoạch hành động).

- Các vụ, cục và đơn vị tương đương thuộc Ngân hàng Nhà nước phối hợp với Vụ Tổ chức cán bộ thực hiện xác định nhu cầu năng lực cần có để thực hiện công việc theo chức năng nhiệm vụ của đơn vị, làm cơ sở xây dựng các chương trình đào tạo bồi dưỡng cho phù hợp với nhu cầu thực tiễn tại đơn vị; chọn cử những đối tượng thuộc quy hoạch phát triển nhân lực chất lượng cao và những cán bộ có đủ năng lực trình độ chuyên môn, kiến thức thực tế làm giảng viên kiêm chức trong ngành.

- Vụ Tài chính- kế toán xây dựng các chế độ tài chính và cân đối nguồn tài chính để thực hiện các chương trình, đề án trong quy hoạch phát triển nhân lực đã được phê duyệt để đảm bảo chương trình, đề án thực hiện được.

- Vụ Tổ chức cán bộ phối hợp với các đơn vị có liên quan bổ sung, xây dựng các chính sách nhân sự mới để đảm bảo xây dựng được đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đội ngũ giảng viên, đội ngũ nhân lực khác có đủ trình độ, năng lực và đạo đức nghề nghiệp để thực hiện công việc.

- Các tổ chức tín dụng phối hợp với Ngân hàng Nhà nước, với Hiệp hội Ngân hàng thực hiện xây dựng các tiêu chuẩn nghề nghiệp ngân hàng ứng với các chức danh quản lý, cán bộ chuyên môn. Thực hiện việc quy hoạch phát triển nhân lực của mình, triển khai các hoạt động liên quan đến hoạt động quy hoạch phát triển nhân lực trong nội bộ hệ thống. Chọn cử những cán bộ có đủ năng lực tham gia làm giảng viên kiêm chức trong ngành.

LawSoft * Tel: +84-8-3930 3279 * www.ThuVienPh

KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG

TRIỂN KHAI THỰC HIỆN GIẢI PHÁP TỪ NĂM 2010 - 2015

STT	Nội dung	Đơn vị chịu trách nhiệm chính	Các đơn vị tham gia	Tiêu chí đánh giá	Thời gian thực hiện					
					2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Đề án Xây dựng bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp ngân hàng, xác định rõ ràng theo chức danh, cán bộ chuyên môn phù hợp với thông lệ quốc tế và đạt tiêu chuẩn của các nước tiên tiến trong khu vực.	-HHNH (TCTD) - NHNN	Các TCTD và cơ sở đào tạo	Có bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp, định kỳ rà soát điều chỉnh						
2	NHNN, Các TCTD, Hiệp hội ngân hàng xây dựng chiến lược nhân lực, kế hoạch đào tạo phát triển nhân lực trên cơ sở chiến lược phát triển của đơn vị và chuẩn mực nghề nghiệp theo chức danh , cán bộ chuyên môn cho từng lĩnh vực.	NHNN, TCTD	Các cơ sở đào tạo	Báo cáo đánh giá						
3	Thực hiện tốt việc phân tích đánh giá nhu cầu đào tạo trên cơ sở phương pháp tiếp cận mới – xác định năng lực cần có để thực hiện công việc vàthiếu hụt năng lực. Cần đào tạo đầy đủ cả 3 lĩnh vực: kiến thức chuyên môn, kiến thức hỗ trợ/ tin học, ngoại ngữ - và kỹ năng xử lý công việc.	NHNN, Các TCTD, Hiệp hội ngân hàng	Các cơ sở đào tạo	Chiến lược và Kế hoạch đào tạo phát triển nhân lực						
4	Đề án Xây dựng các chương trình đào tạo trên cơ sở các khung kiến thức/ kỹ năng cần có (cơ sở tiêu chuẩn nghề nghiệp ngân hàng) phù hợp với công việc và gắn với các mảng hoạt động chính của NHNN và các TCTD	Các cơ sở đào tạo	NHNN, TCTD, HHNH							
5	Thành lập một Hội đồng bao gồm Hiệu trưởng các trường đào tạo ngành tài chính – ngân hàng để xem xét và rà soát lại giáo trình, các tiêu chuẩn cần đạt được khi sinh viên ra trường cũng như các tiêu chuẩn khác phù hợp với mục tiêu kiểm định chất lượng đào tạo.	- Học viện NH - ĐH Ngân hàng TPHCM - (Bộ GD&ĐT)	Các cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động	Có Hội đồng và quy chế làm việc của hội đồng						
6	Đề án tăng cường năng lực, xây dựng trường bồi dưỡng cán bộ ngân hàng của NHNN thành cơ sở đào tạo bồi dưỡng NHTW số 1 tại Việt nam	Trường BDCB NH	Vụ TCCB, các đơn vị thuộc NHNN	Rõ nét các tiêu chí về nội dung, chương trình, giảng viên, cơ sở vật chất						

STT	Nội dung	Đ/v chịu trách nhiệm chính	Các đơn vị tham gia	Tiêu chí đánh giá	Thời gian thực hiện					
					2011	2012	2013	2014	2015	2016
7	Đề án tăng cường năng lực, xây dựng và phát triển Học Viện Ngân hàng, Trường Đại học NHTPHCM thành trường đại học chất lượng cao.	- NHNN - HVNH, Trường ĐHNH	Bộ GD&ĐT, các TCTD, Hiệp hội ngân hàng	Rõ nét các tiêu chí và đạt chuẩn các tiêu chí trở thành trường đại học chất lượng cao.						
8	Đề án đào tạo nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ hệ thống Quỹ tín dụng nhân dân	Hiệp hội QTD	Vụ TCCB, Cơ quan TTGSNH và các cơ sở đào tạo							
9	Phối hợp với các ngân hàng và các tổ chức sử dụng nhân lực trong việc xây dựng chương trình đào tạo, giảng viên.	Cơ sở đào tạo	Bộ GD&ĐT ,NHNN, HHNH, TCTD	Tăng cường phối hợp						
10	Đề án đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, thành viên hội đồng quản trị, Giám đốc chi nhánh NHTM	NHNN	Học viện NH, các cơ sở đào tạo, các NHTMNN, NHTMCP							
11	Định kỳ hàng năm hoặc theo yêu cầu cụ thể, các đơn vị sử dụng lao động và cơ sở đào tạo sẽ tổ chức họp để đánh giá kết quả triển khai các cam kết và kế hoạch, xử lý các vướng mắc khó khăn và xây dựng phương hướng thực hiện	Tất cả các đơn vị	Tất cả các đơn vị	Quy chế họp định kỳ						