

NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH TÀI CHÍNH - NGÂN HÀNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

TS. Bùi Đỗ Phúc Quyền

Trường Đại học Lao động - Xã hội, Cơ sở II, TP. Hồ Chí Minh
quyenbdp@ldxh.edu.vn

TS. Lê Quốc Diễm

Trường Đại học Lao động - Xã hội, Cơ sở II, TP. Hồ Chí Minh
diemlq@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Cách mạng Công nghiệp 4.0 tác động tới mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội của các quốc gia. Đối với thị trường lao động, cuộc cách mạng này làm thay đổi nhanh chóng cơ cấu lao động, đồng thời có thể mang lại bất bình đẳng lớn khi tự động hóa dần thay thế con người và ngành nhân lực trong ngành tài chính - ngân hàng cũng không nằm ngoài xu thế này. Bên cạnh đó, cùng với xu hướng vận hành và làm chủ công nghệ thì đòi hỏi chất lượng nhân lực ngành tài chính - ngân hàng cần ngày một gia tăng, không những chỉ giỏi về chuyên môn nghiệp vụ mà còn cần có sự am hiểu về công nghệ thông tin và các kỹ năng mềm khác. Bài viết này nghiên cứu về cách mạng công nghiệp 4.0, thực trạng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng và tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đến nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng tại Việt Nam. Từ đó, đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng trước bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

Từ khóa: nguồn nhân lực, ngành tài chính - ngân hàng, cách mạng công nghiệp 4.0.

HUMAN RESOURCES IN FINANCE AND BANKING SECTOR IN THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

Abstract: The fourth Industrial Revolution impacts all socio-economic sectors of countries. For the labor market, this revolution rapidly changes the labor structure and can cause great inequality when automation gradually replaces people and human resources in the finance and banking industry is not out of this trend. Besides, along with the trend of operating and mastering technology, it requires a high quality of human resources in the banking and finance industry both professional and knowledge of information technology and other soft skills. This article studies the Industry 4.0, the current state of human resources in the banking and finance industry and the impact of the Industry 4.0 on human resources in the banking and finance industry in Vietnam. From there, solutions are proposed to improve the quality of human resources in the banking and finance industry in the context of the fourth industrial revolution.

Keywords: human resources, banking and finance sector, Industry 4.0

Mã bài báo: JHS - 134

Ngày nhận bài sửa: 12/8/2023

Ngày nhận bài: 20/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 2/8/2023

1. Giới thiệu

Xã hội toàn cầu đang thay đổi cùng sự đổi mới của khoa học công nghệ, trong đó tự động hóa là kết quả của sự phát triển công nghệ được tạo điều kiện bởi những tiến bộ trong cơ sở dữ liệu lớn và điện toán đám mây. Cách chúng ta làm việc và sống cũng dần biến đổi bởi vì chúng ta có quyền truy cập vào lượng dữ liệu khổng lồ để biết những điều mới và ứng dụng máy móc để tạo ra những ý tưởng mới. Nhưng bên cạnh đó, chúng ta phải đối mặt với một tương lai trong đó có thể có tăng trưởng kinh tế mà không tăng trưởng việc làm. Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) liên quan đến các hệ thống vật lý không gian mạng (CPS) tiếp quản phần lớn công việc hiện đang được thực hiện trên toàn thế giới. Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng xu hướng chính của CMCN 4.0 là lực lượng lao động lỏng, khi đó mô hình công việc cũ hơn được lược giản. Thay vào đó, công việc trong tương lai sẽ dựa trên cơ sở thích ứng nhạy bén của lực lượng lao động với công nghệ.

Ngày nay, tất cả sinh viên tốt nghiệp phải đối mặt với một thế giới được biến đổi bởi công nghệ, trong đó Internet, điện toán đám mây và phương tiện truyền thông xã hội tạo ra những cơ hội và thách thức khác nhau cho các hệ thống giáo dục chính quy. Theo các chuyên gia trong ngành giáo dục, trong thời đại mới, người ta sẽ không còn quá quan trọng đến một tấm bằng một cách hình thức, đến nguồn gốc xuất thân hay những mối quan hệ, vấn đề là kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng... Trong cuộc CMCN 4.0, cơ hội dành cho tất cả mọi người là như nhau. Ai có năng lực thực sự, có trình độ chuyên môn tốt, có kỹ năng và có thể tạo ra nhiều giá trị cho xã hội, người đó sẽ thành công. Bởi vì nhiều lĩnh vực công nghiệp được tự động hóa thay thế con người và các yêu cầu về kỹ năng của người lao động sẽ cao. Khi đó nếu người lao động không nâng cao năng lực, kỹ năng để thích ứng nhanh với sự thay đổi của sản xuất thì sẽ bị đào thải khỏi thị trường lao động chất lượng cao.

Cuộc CMCN 4.0 đang có tác động sâu rộng đến mọi ngành nghề và ngành tài chính - ngân hàng cũng không nằm ngoài vòng ảnh hưởng của cuộc cách mạng này. Ngành tài chính bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi cuộc cách mạng công nghệ 4.0 khi nhiều công nghệ mới ra đời như Fintech, Blockchain. Con số nổi lên trên toàn cầu của đồng tiền ảo Bitcoin

vừa qua cũng là một trong những ứng dụng của Blockchain, khiến mọi người chú ý và hoang mang về tiền tệ trong tương lai. Trong lĩnh vực cung cấp dịch vụ như bán hàng, tiếp tân khách sạn, nhà hàng, rất nhiều quốc gia đã sử dụng rô-bốt thay thế con người. Trong lĩnh vực tài chính, việc xử lý hồ sơ, chứng từ, phân tích tài chính, đặc biệt là giao dịch viên ngân hàng sẽ dần chuyển sang cho máy móc. Xu thế đó tác động không nhỏ đến nguồn nhân lực của xã hội. Trong tương lai, hệ quả rõ ràng nhất bởi tác động của CMCN 4.0 đến lĩnh vực ngân hàng chính là các hệ thống ngân hàng truyền thống sẽ dần bị thay thế bởi các ngân hàng công nghệ hiện đại. Trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đặc biệt khi Việt Nam đang trong thời kỳ của cuộc CMCN 4.0, vấn đề nguồn nhân lực được xem là khâu đột phá, phát triển nguồn nhân lực trở thành nền tảng phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Theo Liên Hợp Quốc trong Các chỉ số phát triển thế giới (World Development Indicators, 2000), nguồn nhân lực là nguồn lực có trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của con người hiện có hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng”.

Ngân hàng Thế giới cho rằng nguồn nhân lực là toàn bộ “vốn con người” bao gồm: thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... mà mỗi cá nhân thành viên sở hữu.

Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO), nguồn nhân lực là toàn bộ số người trong độ tuổi có khả năng lao động, hiểu theo nghĩa rộng, đây là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội; theo nghĩa hẹp, là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự nghiệp phát triển xã hội.

Có thể nói, nguồn nhân lực là nguồn vốn con người (hay là tổng thể số lượng và chất lượng con người) có thể lực, trí lực và tâm lực của một quốc gia, vùng, lãnh thổ đã, đang và sẽ sử dụng hoặc được sử dụng để tạo ra những lợi ích cho xã hội (dưới dạng vật chất và tinh thần).

Susan (1987) đã đưa ra những tiêu chí được coi là thước đo về nguồn nhân lực trong doanh nghiệp bao gồm: sự nhận thức, kỹ năng làm việc, ứng dụng công nghệ, thái độ, sự tin tưởng, sự nhạy cảm, đặc

tính cá nhân... của nguồn nhân lực, tác giả đánh giá về nguồn nhân lực với tri thức, phong cách làm việc, suy nghĩ và hành động dựa trên môi trường làm việc hiện đại và phát triển. William (1991) cho rằng nguồn nhân lực có chất lượng hay không thì phải có kiến thức để làm việc, có ý thức làm việc để tạo ra của cải làm giàu cho tổ chức.

Điều 4 của Luật các tổ chức tín dụng (2010) quy định như sau: Ngân hàng là loại hình tổ chức tín dụng có thể thực hiện tất các hoạt động ngân hàng theo quy định của Luật các tổ chức tín dụng. Theo tính chất và mục tiêu hoạt động, các loại hình ngân hàng bao gồm ngân hàng thương mại, ngân hàng chính sách, ngân hàng hợp tác xã. Như vậy có thể nói, nguồn nhân lực của ngân hàng thương mại là toàn bộ người lao động làm việc trong ngân hàng đó theo một cơ cấu xác định, với khả năng lao động và tiềm năng sáng tạo vô hạn, được tổ chức quản lý và phát triển nhằm thúc đẩy vai trò nguồn lực hạt nhân trong quá trình thực thi sứ mạng ngân hàng.

Với làn sóng của những đột phá công nghệ trong các lĩnh vực khác nhau, dần dần tiến đến cuộc CMCN 4.0 được thúc đẩy bởi trí thông minh nhân tạo (AI) và hệ thống vật lý không gian mạng (CPS) (Marwala, 2007). Cuộc cách mạng công nghiệp đầu tiên đã được Newton xúc tác khi ông xây dựng định luật về chuyển động của mình. Bởi vì từ đó trở đi, chuyển động được hiểu và định lượng tốt hơn, có thể thiết kế các động cơ hơi nước đã cơ giới hóa phần lớn công việc mà con người thường làm. Cuộc cách mạng công nghiệp thứ hai đã được xúc tác bởi Faraday và Maxwell, những người đã bỏ qua các lực từ và điện, điều này dẫn đến việc phát điện và động cơ điện là công cụ trong các dây chuyền lắp ráp đã thống trị nhiều ngành công nghiệp. Cuộc cách mạng công nghiệp thứ ba đã được xúc tác khi phát hiện ra một bóng bán dẫn, mở ra kỷ nguyên điện tử cho chúng ta máy tính và internet. Cuộc CMCN 4.0 sẽ cách mạng hóa các ngành công nghiệp một cách đáng kể đến mức phần lớn công việc tồn tại ngày nay sẽ không tồn tại trong 50 năm nữa (Marwala và cộng sự, 2006). Các dấu hiệu đặc trưng cho cuộc CMCN 4.0 gồm:

- *Số hóa cùng sự tích hợp chuỗi giá trị dọc và ngang.* Trong đó, số hóa và tích hợp theo chiều dọc trên toàn bộ tổ chức, đồng thời tích hợp theo chiều ngang cho tất cả các quy trình nội bộ từ nhà cung cấp đến khách hàng. Nói một cách đơn giản, nó mô hình hóa sự thay

đổi mô hình từ tập trung đến giảm tập trung vào sản xuất, theo đó máy móc không còn đơn giản là xử lý sản phẩm, mà chúng được tích hợp liền mạch vào mạng thông tin, các đối tác kinh doanh và khách hàng. Nói cách khác, ý tưởng về số hóa và liên kết nhất quán của tất cả các đơn vị sản xuất trong một nền kinh tế được nhấn mạnh trong thời đại CMCN 4.0.

- *Số hóa dịch vụ và sản phẩm.* Bao gồm việc mở rộng các sản phẩm hiện tại và sản xuất các sản phẩm số hóa mới. Cho đến nay, những lợi ích lớn cho các công ty công nghiệp thường là cải thiện mức độ tự động hóa, nhưng trong thời đại CMCN 4.0, tự động hóa này sẽ thông minh và tự thích ứng hơn khi có nhiều tiến bộ hơn trong trí thông minh nhân tạo. Nhà máy đang hướng tới việc tự điều chỉnh sản xuất có thể phù hợp với nhu cầu của khách hàng cá nhân và có khả năng tự học.

- *Mô hình kinh doanh số và tiếp cận khách hàng.* Các công ty công nghiệp nổi tiếng đã cung cấp các giải pháp kỹ thuật số đột phá cho mục đích mở rộng dịch vụ của họ. Trong kỷ nguyên CMCN 4.0, có thể kết hợp rõ ràng các mô hình kinh doanh khác nhau với tiếp cận khách hàng (ví dụ: sản xuất theo yêu cầu, sản xuất tại chỗ và kỹ thuật tiêu dùng) và từ đó tạo ra các phương thức sản xuất mới. Các mô hình kinh doanh kỹ thuật số đột phá sẽ tập trung vào việc tạo thêm doanh thu kỹ thuật số và tối ưu hóa trải nghiệm của khách hàng về mặt tương tác và truy cập.

Cuộc CMCN 4.0 có tác động sâu sắc đến mọi lĩnh vực và ngành tài chính - ngân hàng cũng không nằm ngoài vòng ảnh hưởng của cuộc cách mạng này. Tác động rõ nhất của CMCN 4.0 đến lĩnh vực ngân hàng chính là xu hướng ngân hàng số ngày càng phát triển mạnh mẽ, do đó các ngân hàng có nhu cầu rất lớn về lao động có kiến thức về công nghệ, cùng kỹ năng nhanh nhạy để đáp ứng được xu hướng chuyển đổi số (Brett King, 2017).

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tác động sâu rộng đến mọi ngành nghề. Theo nhận định từ Diễn đàn Kinh tế thế giới (World Economic Forum - WEF), sẽ có khoảng 65% công việc mới xuất hiện trong tương lai liên quan đến những ngành nghề sản sinh từ cách mạng công nghiệp 4.0, và nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng cũng không nằm ngoài guồng ảnh hưởng đó.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết này chủ yếu sử dụng dữ liệu thứ cấp được thu thập từ số liệu về nhân lực ngành tài chính - ngân

hàng của Tổng cục Thống kê, cùng một số nguồn khác như các bài báo khoa học, tạp chí chuyên ngành, các trang thông tin điện tử khu vực và toàn cầu. Dữ liệu về lao động Việt Nam được trình bày và phân tích bằng phương pháp thống kê mô tả (chủ yếu dưới dạng bảng, biểu đồ) nhằm thấy được đặc điểm và sự biến động của các tình hình lao động theo thời gian. Để tiến hành thực hiện nghiên cứu, phương pháp được áp dụng trong bài viết này là phương pháp định tính gồm: Phương pháp tiếp cận hệ thống theo đó tiếp cận với các tài liệu nghiên cứu, các quy định pháp lý liên quan đến vấn đề nghiên cứu; Phương pháp phân tích tổng hợp được sử dụng nhằm phân tích và tổng hợp thực trạng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng trong cuộc CMCN 4.0; phương pháp lý luận khách quan được tác giả sử dụng để lập luận, các quan điểm của cá nhân, cùng với sự kết hợp với những quan điểm của các nghiên cứu khác có tính chất bên ngoài để cùng đưa ra những nhận định chung về một vấn đề cụ thể.

Như vậy, từ những phân tích về nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng kết hợp với các công trình nghiên cứu đã có liên quan đến nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng trong cách mạng công nghiệp 4.0, tác giả sử dụng phương pháp tiếp cận hệ thống, phân tích tổng hợp và phương pháp để nhận diện những tác động của CMCN 4.0 đối với nhân lực ngành tài chính - ngân hàng Việt Nam. Trên cơ sở đó đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

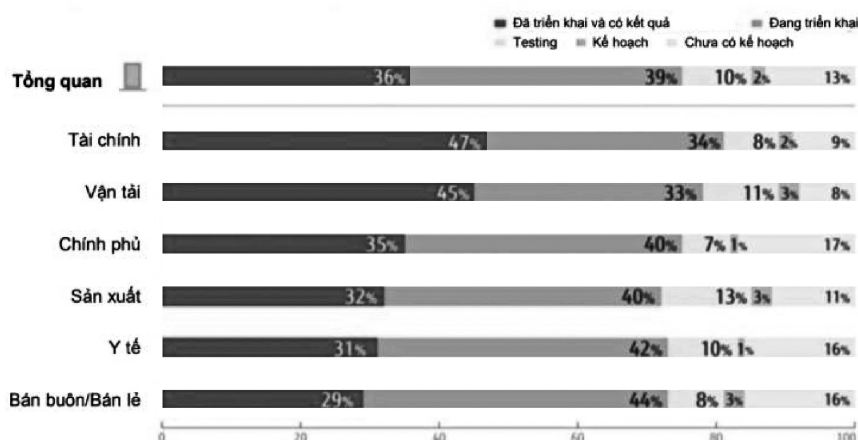
3. Thực trạng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

3.1. Nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng tại Việt Nam

Báo cáo của Fujitsu (2019) cho thấy có tới 40% doanh nghiệp tham gia khảo sát đã thực hiện và gặt hái được thành quả từ các dự án chuyển đổi, khoảng 40% các dự án vẫn đang trong giai đoạn triển khai và chỉ một số ít, dưới 30% các doanh nghiệp chưa thực hiện dự án chuyển đổi số nào. Cụ thể hơn, Tài chính - Ngân hàng là một trong những lĩnh vực có tỷ lệ doanh nghiệp thực hiện các dự án chuyển đổi số trong cuộc CMCN 4.0 là cao nhất, với hơn 40% doanh nghiệp trong lĩnh vực này đã triển khai các dự án thành công.

Tính đến 30/06/2023, theo số liệu thống kê của Ngân hàng Nhà nước, Việt Nam hiện có 176 tổ chức tín dụng, bao gồm 7 tổ chức tín dụng Nhà nước, 31 ngân hàng thương mại cổ phần đô thị, 4 ngân hàng thương mại cổ phần nông thôn, 2 ngân hàng liên doanh, 16 công ty tài chính, 50 chi nhánh ngân hàng nước ngoài, và 66 văn phòng đại diện ngân hàng nước ngoài. Ngoài ra, tại Việt Nam hiện còn có 10 công ty cho thuê tài chính, 32 quỹ đầu tư đang hoạt động, trên 10 công ty bảo hiểm lớn và khoảng 100 công ty chứng khoán. Ngành ngân hàng đã phát triển về chiều rộng khá nhanh, thể hiện qua việc tăng số lượng ngân hàng và mở ra hàng loạt chi nhánh, phòng giao dịch, điểm giao dịch rộng khắp ra cả nước. Do đó, tài chính - ngân hàng vẫn luôn là một trong những lĩnh vực có nhu cầu nhân lực cao trong giai đoạn hiện nay.

Hình 1. Tiến trình chuyển đổi số theo ngành



Nguồn: Fujitsu 2019

Thống kê được đại diện Vụ Tổ chức cán bộ Ngân hàng Nhà nước, cuối năm 2022, toàn ngành ngân hàng ước tính có 346.614 người, với cơ cấu trình độ gồm: 569 người là tiến sĩ (chiếm 0,16%), 20.286 người có trình độ thạc sĩ (chiếm 5,85%), 263.927 người có trình độ đại học (chiếm 76,16%), 23.453 người có trình độ cao đẳng (chiếm 6,77%), 20.054 người có trình độ trung cấp (chiếm 5,79%), 18.325 người có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo (chiếm 5,79%).

Về cơ cấu nhân lực theo các hệ thống, số nhân lực làm việc trong hệ thống Ngân hàng Nhà nước là 6.871 người; hệ thống các tổ chức tín dụng là 339.723 người, bao gồm các nhóm tổ chức tín dụng như sau: Nhóm ngân hàng thương mại nhà nước là 110.947 người, khối ngân hàng thương mại cổ phần là 161.211

người, quỹ tín dụng nhân dân là 14.500 người, công ty tài chính là 41.937 người...

Theo báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), quý II/2023, hoạt động ngành tài chính - ngân hàng trở lên sôi động hơn, thu nhập của người lao động ngành này có tốc độ tăng lên khá. Thu nhập bình quân của lao động ngành tài chính - ngân hàng là 11,2 triệu đồng, tăng 7,2% so với cùng kỳ năm trước, tương ứng tăng 751 nghìn đồng (cùng kỳ năm 2022 chỉ tăng 1,2%, tương ứng tăng 122 nghìn đồng). Bên cạnh đó, trước những thách thức lớn và hiện hữu của CMCN 4.0 là khan hiếm nguồn nhân lực chất lượng cao - yếu tố quyết định đến sự thành công và cạnh tranh về nguồn lực chất lượng cao cũng đặt ra yêu cầu đào tạo mới nhân lực ngành tài chính - ngân hàng.

Bảng 1. Số lao động ngành tài chính - ngân hàng tại Việt Nam qua các năm.

ĐVT: nghìn người

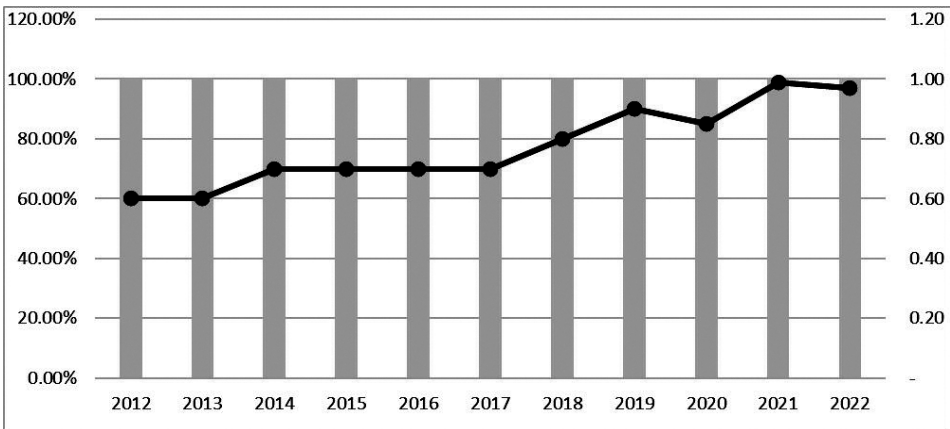
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Số lao động ngành TC-NH	310.30	335.30	357.00	370.40	397.10	374.80	408.60	482.60	455.19	484.60	489.72
Tổng số lao động	51690.5	52507.8	53030.6	53110.5	53345.5	53708.6	54282.5	54659.2	53609.6	49072.0	50604.7

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Số lượng lao động ngành tài chính - ngân hàng ở Việt Nam đã có sự gia tăng đáng kể qua các năm từ 310,30 nghìn người chiếm 0,6% tổng số lao động được đào tạo, sau 10 năm đã tăng lên đến 489,72

nghìn người chiếm 0,97% tổng số lao động được đào tạo. Sự gia tăng này cho thấy sự phát triển của ngành tài chính - ngân hàng cũng như nhu cầu về nguồn nhân lực của ngành này.

Hình 2. Cơ cấu lao động ngành tài chính - ngân hàng và tổng số lao động

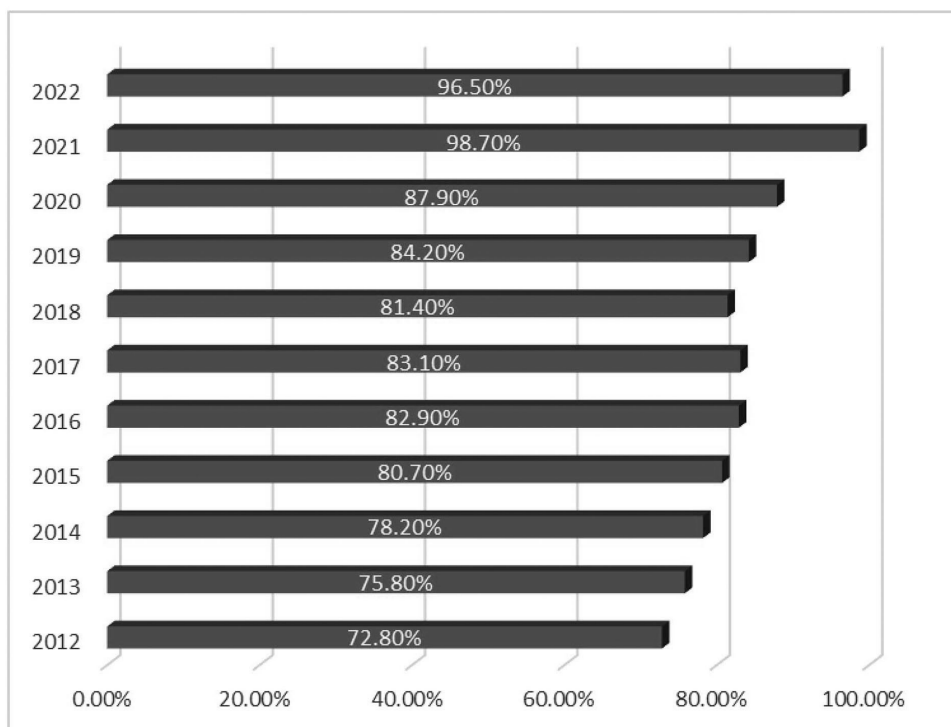


Nguồn: Tổng cục Thống kê

Thực tế cho thấy số lượng lao động được đào tạo ngành tài chính - ngân hàng làm đúng ngành học của mình khi ra trường cũng đã có sự gia tăng đáng kể qua các năm từ 72,8% năm 2012 đến 2022 đã tăng

lên 96,5%. Điều này đem lại một tín hiệu khả quan về mặt đào tạo của các trường đại học, cao đẳng trên cả nước trong việc đáp ứng tốt hơn chất lượng nguồn nhân lực cho thị trường lao động.

Hình 3. Tỷ lệ lao động làm đúng ngành tài chính - ngân hàng tại Việt Nam qua các năm



Nguồn: Tổng cục Thống kê

3.2. Tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đến nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng

Những tiến bộ về kỹ thuật công nghệ đang làm thay đổi cấu trúc, phương thức hoạt động và cung cấp nhiều dịch vụ hiện đại cho các công ty hoạt động trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng, hình thành những sản phẩm dịch vụ tài chính mới. Tuy nhiên, nếu đặt sự phát triển nhanh chóng của cách mạng số trong bối cảnh Việt Nam hội nhập kinh tế thế giới thông qua tham gia hàng loạt Hiệp định thương mại tự do với luồng lao động nội - ngoại được dịch chuyển dễ dàng và cạnh tranh hơn, có thể thấy thách thức cho các lao động Việt trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng là rất lớn. Cụ thể một số tác động của CMCN 4.0 đến việc phát triển nguồn nhân lực tài chính - ngân hàng như sau:

- Tác động đến việc làm

Tác động của CMCN 4.0 đến lĩnh vực tài chính - ngân hàng là xu hướng ngân hàng số ngày càng phát triển do đó rất cần nguồn lao động công nghệ thông tin (CNTT) để đáp ứng được xu hướng công nghệ số (Brett K., 2017). Điều này khiến cho nguồn nhân lực trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng bị cắt giảm, khiến tình trạng thất nghiệp tăng nếu bản thân người lao

động không có sự thích ứng kịp thời.

- Tác động đến chính sách tuyển dụng

Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là trình độ nghiệp vụ trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng mà đi liền với đó là kỹ năng vận hành công nghệ số, tính tuân thủ về quy trình vận hành cung ứng sản phẩm dịch vụ ngân hàng trong môi trường CNTT. Tuy nhiên, để tuyển dụng được nguồn nhân lực này thì cần có chế độ đãi ngộ, thu hút nhân tài hấp dẫn. Về vấn đề này, các công ty trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng ngoại có lợi thế hơn các ngân hàng nội nhờ tiềm lực tài chính, môi trường làm việc và chế độ lương, thưởng, ưu đãi...

Trước thực trạng lỏng lẻo trong bảo mật thông tin khách hàng và tình trạng cán bộ, nhân viên tiếp tay cho các vụ vi phạm những năm gần đây, các công ty trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng cần xem lại chính sách tuyển dụng và điều chỉnh một cách phù hợp, cần khắt khe hơn về tính cách, đạo đức của ứng viên nhằm bảo mật thông tin một cách tuyệt đối. Đồng thời, cũng nên ứng dụng các công cụ giúp kiểm định nhân cách của ứng viên trong quá trình tuyển dụng. Ngoài ra, những vị trí quản lý hoặc chuyên gia cấp cao cần có sự hỗ trợ của các công ty tư vấn tuyển dụng,

nhằm giảm thiểu nguy cơ tuyển dụng những ứng viên không phù hợp.

- Tác động đến việc vận hành hạ tầng công nghệ

Trước xu thế tự động hóa và trí tuệ nhân tạo, thị trường lao động trong ngành ngân hàng sẽ thay đổi theo hướng giảm giao dịch viên, giao dịch chi nhánh... và gia tăng nguồn nhân lực chất lượng cao, giỏi cả chuyên môn nghiệp vụ tài chính, ngân hàng và CNTT. Do vậy, để đáp ứng việc chuyển đổi theo mô hình công nghệ hiện đại, bên cạnh việc đầu tư vào cơ sở hạ tầng công nghệ, hầu hết ngân hàng tại Việt Nam đều đang có nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao để vận hành chính xác, hiệu quả hạ tầng này. Hiện nay, nguồn nhân lực CNTT chất lượng cao còn ít so với nhu cầu của ngành, nhất là đội ngũ chuyên gia làm công tác an ninh thông tin. Chính sự thiếu hụt này dẫn đến công tác phát triển ứng dụng CNTT cũng như quản lý, kiểm soát an toàn bảo mật không tương xứng với nhu cầu hoạt động của ngân hàng, không đảm bảo an toàn bảo mật, dễ rơi vào tình trạng lúng túng, bị động trước những cuộc tấn công quy mô lớn, có tổ chức của tội phạm công nghệ cao. Các nghiên cứu cho thấy, một khi không có nguồn nhân lực đủ mạnh, thì không thể vận hành hiệu quả hạ tầng công nghệ phục vụ cho hoạt động kinh doanh của các ngân hàng trong thời đại kỹ thuật

- Tác động đến đào tạo nguồn nhân lực

Ở Việt Nam, trong đó có ngành tài chính - ngân hàng đang tồn tại tình trạng thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao trong nhiều lĩnh vực chuyên sâu gắn với ngân hàng và công nghệ. Một trong những điểm yếu lớn của ngành tài chính - ngân hàng hiện nay là khan hiếm nghiêm trọng nguồn lực chất lượng cao trong nhiều lĩnh vực chuyên sâu như chiến lược phát triển, quản trị rủi ro, đầu tư quốc tế, thanh toán quốc tế... và đặc biệt là các chuyên gia tài chính - ngân hàng có bằng cấp quốc tế. Tại Việt Nam nhân lực sẵn sàng cho công nghệ số chưa cao, các chương trình đào tạo đại học thay đổi chậm so với xu thế. Trong khi đó, hiện nay nhiều trường đại học tại Mỹ đã đưa các giáo trình về trí tuệ nhân tạo, học máy vào giảng dạy... Thực tiễn này, đòi hỏi cần quan tâm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đảm bảo đủ khả năng ứng dụng CNTT, phương thức làm việc tiên tiến trong điều kiện số hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng.

4. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Các ngân hàng tại Việt Nam hầu như đều đã có sự chuẩn bị và bắt kịp cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Không hề thua kém các ngân hàng trên thế giới, ngân hàng Việt đang định hướng rõ rệt việc chuyển đổi sang mô hình công nghệ hiện đại, vận hành trên nền tảng số. Mục đích cuối cùng nhằm tăng tính cạnh tranh, giảm chi phí, tăng lợi nhuận, nâng cao hiệu quả hoạt động. Để làm được điều này, không gì khác hơn là phải chú trọng chất lượng nguồn nhân lực. Trong thời gian tới, việc triển khai giải pháp nhằm thích ứng với thay đổi của thị trường nhân lực là rất cần thiết để đảm bảo sự phát triển bền vững, gắn với xu thế phát triển của ngành ngân hàng trong kỷ nguyên số.

- Về phía ngân hàng

Trước những tác động của CMCN 4.0, ngành ngân hàng cần sớm có những thay đổi để phát triển, thu hút và giữ chân nhân tài. Với đội ngũ nhân viên đã có, cần thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về nghiệp vụ và công nghệ. Nhưng để quyết định xem kỹ năng nào cần bồi dưỡng cũng không phải là điều dễ dàng, bởi rất khó để đoán biết tương lai sẽ vận hành ra sao, kỹ năng nào sẽ là giá trị trong thời gian tới. Do vậy, quan trọng hơn cả vẫn là đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng tư duy, suy nghĩ sáng tạo, đột phá, khả năng giải quyết vấn đề trong tình huống vượt ngoài phạm vi của quy định và tiền lệ đã có. Điều này cần được đặc biệt chú trọng ở cán bộ quản lý cấp trung và cấp cao, bởi đây là lực lượng then chốt cho việc triển khai kế hoạch cải cách và thích ứng với sự thay đổi.

Đến năm 2025, theo ước tính, 72% lực lượng lao động toàn cầu sẽ là những công dân thuộc thế hệ Y, sinh ra trong khoảng 1981-2000 (Earn & Young, 2018), thường được đánh giá cao hơn ở sự đa năng và năng lực làm chủ công nghệ so với các thế hệ trước. Thế hệ này do đó có nhiều cơ hội việc làm hơn trong thời đại 4.0. Cũng chính vì vậy, họ được nhìn nhận là kém trung thành hơn. Họ nhanh nhẹn hơn, nhưng cũng ưa thử thách và muốn được trao quyền nhiều hơn. Để thu hút và giữ chân lực lượng này, cũng như lực lượng nhân sự chất lượng cao, ngoài chế độ đãi ngộ, phúc lợi, lương thưởng hấp dẫn, các ngân hàng cần đáp ứng kỳ vọng phát triển nghề nghiệp bằng cách xây dựng một lộ trình thăng tiến hợp lý, tăng quyền tự quyết, phát huy tính sáng tạo và linh hoạt trong văn hóa và tổ chức doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, các ngân hàng cũng phải khắc khe hơn trong công tác tuyển dụng. Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là về trình độ nghiệp vụ ngân hàng, kỹ năng vận hành công nghệ số, mà đi liền với đó là tính tuân thủ về quy trình vận hành cung ứng sản phẩm dịch vụ ngân hàng trong môi trường IT. Quan tâm hơn đến các vấn đề về đạo đức nghề nghiệp chính là cách ngân hàng tự bảo vệ mình trước những rủi ro khi một phần lớn hoạt động phụ thuộc vào an toàn và bảo mật thông tin.

- Về hệ thống giáo dục đào tạo

Trước thay đổi trong nhu cầu tuyển dụng của lĩnh vực tài chính - ngân hàng, các cơ sở giáo dục cần giảm bớt các môn học mang tính hàn lâm, tăng tính ứng dụng, điều chỉnh chương trình giảng dạy theo hướng chú trọng tới đào tạo liên ngành, như bổ sung và đào tạo chuyên sâu các ngành công nghệ tài chính, ngân hàng số, thương mại điện tử, quản trị công nghệ thông tin... Qua đó, phát triển nguồn nhân lực đa năng, có đủ kiến thức cần thiết để bắt kịp xu hướng công nghệ ngân hàng hiện đại. Không chỉ chương trình giảng dạy, phương thức đào tạo cũng cần được đổi mới, xóa bỏ cách học thụ động, sách vở, tăng cường giờ thực hành, giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận ứng dụng công nghệ hay mô hình hoạt động thực tế.

Các cơ sở đào tạo nên đẩy mạnh hợp tác với các ngân hàng nhằm xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh phù hợp với nhu cầu thị trường. Các trường đại học thậm chí có thể chủ động đào tạo nhân lực theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, tổ chức các khóa thực tập, trải nghiệm thực tiễn để các sinh viên có những kinh nghiệm và hình dung nhất định ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường, từ đó giúp sinh viên ra trường có thể vào làm việc ngay, không cần đào tạo lại nghiệp vụ. Liên kết đào tạo quốc tế cũng cần tăng cường về lượng và chất để góp phần xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Về cơ quan quản lý

Ngân hàng Nhà nước đã ban hành Kế hoạch ứng dụng CNTT, phát triển Chính phủ số và bảo đảm an toàn thông tin mạng trong hoạt động của Ngân hàng Nhà nước giai đoạn 2021-2025, mục tiêu tổng quát của Kế hoạch này là nhằm xây dựng cơ sở pháp lý tạo môi trường thuận lợi cho việc ứng dụng toàn diện CNTT, các công nghệ mới của CMCN 4.0 vào các hoạt động nghiệp vụ ngân hàng và từng bước chuẩn hóa hạ tầng CNTT của ngành ngân hàng. Ngày 4/3/2021, Thống đốc Ngân hàng Nhà nước ra Quyết

định số 260/QĐ-NHNN ban hành Kế hoạch ứng dụng CNTT, phát triển Chính phủ số và bảo đảm an toàn thông tin mạng trong hoạt động của Ngân hàng Nhà nước giai đoạn 2021-2025. Kế hoạch này đã đề ra các nhiệm vụ, giải pháp và phân công các đơn vị triển khai thực hiện các mục tiêu cụ thể: hoàn thiện môi trường pháp lý; phát triển Chính phủ điện tử tại Ngân hàng Nhà nước; ứng dụng CNTT cho các hoạt động nghiệp vụ; phát triển hạ tầng CNTT; công tác an ninh bảo mật nhằm bảo đảm an toàn thông tin mạng trong hoạt động của Ngân hàng Nhà nước...; xây dựng nền tảng an ninh mạng chuyên nghiệp, hiện đại, chủ động phát hiện và xử lý kịp thời các sự cố an ninh mạng, đảm bảo an toàn, an ninh thông tin phục vụ tốt cho các hoạt động nghiệp vụ của Ngân hàng Nhà nước và hỗ trợ công tác giám sát, ứng cứu sự cố an toàn thông tin ngành ngân hàng là mục tiêu tổng quát về đảm bảo an toàn thông tin mà Ngân hàng Nhà nước hướng tới trong giai đoạn 2021-2025.

Trong Chiến lược phát triển ngành Ngân hàng Việt Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, Ngân hàng Nhà nước tập trung vào việc kịp thời nắm bắt cơ hội và thách thức từ tác động của CMCN 4.0 để định hướng hoạt động của ngành ngân hàng. Đồng thời, 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, nâng cao sức cạnh tranh, rút ngắn khoảng cách về trình độ phát triển của ngành Ngân hàng Việt Nam so với khu vực và thế giới.

Quyết định này cho thấy Ngân hàng Nhà nước đã nhanh chóng nắm bắt được những biến chuyển trong nhu cầu nhân lực của ngành Ngân hàng và có những bước đi phù hợp để chuẩn bị cho tương lai.

- Về phía người lao động

Dù tại một số nền kinh tế tiêu biểu như Mỹ, Anh, Đức, ứng dụng máy móc và tiến bộ khoa học kỹ thuật đã làm biến mất hàng ngàn công việc ngành tài chính - ngân hàng. Tại Việt Nam, trên thực tế, thị trường nhân lực trong lĩnh vực này vẫn đang phát triển tương đối sôi động, nhờ kế hoạch tăng trưởng quy mô của các nhà băng và sự đa dạng của các loại hình, dịch vụ tài chính. Cơ hội gia nhập lĩnh vực ngân hàng vẫn còn tương đối rộng mở, nhưng để bám trụ và thăng tiến trong 5 đến 10 năm nữa, hay thậm chí xa hơn, khi mô hình ngân hàng truyền thống được thay đổi hoàn toàn, người lao động buộc phải nâng cấp trình

độ, đa dạng hóa kỹ năng của bản thân, trang bị phẩm chất mà máy móc không thể thay thế, cũng như liên tục cập nhật và nắm bắt các xu hướng mới. Ngoài khả năng làm chủ công nghệ, ngân hàng sẽ ngày một chú trọng tới tư duy toàn cầu, năng lực sáng tạo, sự nhạy bén và khả năng thích nghi linh hoạt của ứng viên trước sự thay đổi. Ngoài chuyên môn, phẩm chất và kỹ năng mềm sẽ là cơ hội để tăng lợi thế cạnh tranh, giúp nhân sự ngành ngân hàng trở nên “hấp dẫn” trên thị trường lao động.

5. Kết luận

Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như những cuộc cách mạng trước đó đã tác động tới mọi mặt của đời sống xã hội với những mức độ và chiều hướng khác nhau. Thực tế cho thấy, nhiều năm nay, các công ty

trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng vẫn loay hoay với câu chuyện thừa về số lượng, mà thiếu về chất lượng, nhất là trong bối cảnh Việt Nam đang đứng trước thêm CMCN 4.0. Với CMCN 4.0, các chuyên gia cho rằng, ngành tài chính - ngân hàng sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc bồi dưỡng và đào tạo lại để đội ngũ cán bộ, nhân viên có đủ trình độ vận hành, làm chủ công nghệ mới. Ngoài ra, các công ty trong ngành tài chính - ngân hàng Việt Nam sẽ phải chịu áp lực lớn hơn với việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, cũng như đối mặt với nguy cơ dịch chuyển nguồn nhân lực chất lượng cao sang các tổ chức tín dụng nước ngoài. Do vậy, cần triển khai các giải pháp trên để góp phần phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong cuộc CMCN 4.0.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Brett, K. (2017). *Bank 3.0 tương lai của Ngân hàng trong kỷ nguyên số*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Earn & Young. (2018). *The future of talent in banking: workforce evolution in the digital era*. Tapestry networks.
- Fujitsu. (2019). *Integrated Report 2019*. <https://www.fujitsu.com/global/documents/about/ir/library/integratedrep/IntegratedReport2019-all.pdf>
- Jan, S. Stephan, K., Carolin, M. & Malin, C. (2016). Policy Department A: Economic and scientific policy. *Industry* 4.0, 5(8), 65-74.
- Marwala, T. (2007). *Computational Intelligence for Modelling Complex Systems*. Delhi: Research India Publications, Johannesburg, South Africa.
- Marwala, T., Mahola, U. & Nelwamondo, F.V. (2006). Hidden Markov models and Gaussian mixture models for bearing fault detection using fractals”. *International Joint Conference on Neural Networks*, 3237-3242.
- Ngân hàng nhà nước. (2021). *Quyết định số 260/QĐ-NHNN ngày 4/3/2021 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước ban hành Kế hoạch ứng dụng CNTT, phát triển Chính phủ số và bảo đảm an toàn thông tin mạng trong hoạt động của Ngân hàng Nhà nước giai đoạn 2021-2025*.
- Susan, M. H. (1987). *Human Resource Basic, Career, Jobs; Free Human Resource Policies, Samples; Human Resource Job Descriptions*. Human Resource.
- World Bank Group. (2019). *Vietnam Corporate Accounting Education in Universities*. World Bank Group - AFA, 38 - 54.