

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP.HỒ CHÍ MINH**

HOÀNG TOÀN THẮNG

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG
NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA CÁC CHI NHÁNH
NGÂN HÀNG CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM**

a) TÀI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

(1) Chuyên ngành: Quản trò Kinh doanh

Mã số: 5.02.05

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS. NGUYỄN HỮU THẢO

TP.HỒ CHÍ MINH – 2004

MỤC LỤC

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA CÁC CHI NHÁNH NGÂN HÀNG CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

MỞ ĐẦU

Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ NGUỒN LAO ĐỘNG

| | |
|--|----|
| 1.1 Nguồn lao động – nhân tố quyết định sự phát triển của nền sản xuất hàng hóa..... | 1 |
| 1.2 Những nội dung cơ bản về nguồn lao động..... | 3 |
| 1.2.1 Lịch sử hình thành và phát triển lý luận giá trị – lao động..... | 3 |
| 1.2.2 Những quan điểm cơ bản của Karl Marx về nguồn lao động ... | 7 |
| 1.2.2.1 Tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hóa..... | 7 |
| 1.2.2.2 Nguồn lao động quá khứ và nguồn lao động sống..... | 12 |
| 1.3 Những vấn đề đặt ra | 19 |

Chương 2: THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA CÁC CHI NHÁNH NGÂN HÀNG CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

| | |
|---|----|
| 2.1 Toàn cảnh nguồn lao động của ngành ngân hàng..... | 20 |
| 2.1.1 Nguồn lao động của hệ thống ngân hàng Việt Nam..... | 20 |
| 2.1.2 Nguồn lao động của Ngân hàng Công Thương Việt Nam..... | 23 |
| 2.2 Thực trạng sử dụng nguồn lao động của các chi nhánh Ngân hàng | |

| | |
|--|-----------|
| Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh | 28 |
| 2.2.1 Thực trạng nguồn lao động quá khứ – tư liệu sản xuất..... | 29 |
| 2.2.1.1 Về máy móc trang thiết bị vi tính..... | 29 |
| 2.2.1.2 Về tình hình sử dụng các chương trình phần mềm..... | 34 |
| 2.2.1.3 Về các sản phẩm, dịch vụ có liên quan đến lĩnh vực CNTT... | 35 |
| 2.2.1.4 Về kết cấu hạ tầng kỹ thuật CNTT..... | 36 |
| 2.2.2 Thực trạng nguồn lao động sống – sức lao động:..... | 37 |
| 2.2.2.1 Về số lượng lao động..... | 37 |
| 2.2.2.2 Về trình độ chuyên môn và ngoại ngữ | 39 |
| 2.2.2.3 Về đào tạo và đào tạo lại..... | 41 |
| 2.2.2.4 Về chế độ tiền lương và chính sách tuyển dụng | 43 |
| 2.3 Nguyên nhân và bài học kinh nghiệm | 45 |
| 2.3.1 Nguyên nhân | 45 |
| 2.3.1.1 Khách quan | 45 |
| 2.3.1.2 Chủ quan..... | 46 |
| 2.3.2 Bài học kinh nghiệm | 47 |
| Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG | |
| NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA CÁC CHI NHÁNH NGÂN HÀNG CÔNG | |
| THƯƠNG VIỆT NAM TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH | |
| 3.1 Những quan điểm cơ bản | 50 |
| 3.1.1 Quan điểm toàn diện | 50 |
| 3.1.2 Quan điểm thống nhất..... | 50 |
| 3.1.3 Quan điểm phù hợp | 51 |
| 3.2 Các giải pháp chủ yếu | 52 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2.1 Các giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động quá khứ | 52 |
| | |
| 3.2.1.1 Đảm bảo sự phù hợp trong việc trang cấp máy móc thiết bị vi tính | 52 |
| | |
| 3.2.1.2 Quy định thời gian khấu hao hợp lý | 54 |
| 3.2.1.3 Nâng cao hiệu quả việc sử dụng các trang thiết bị sẵn có | 55 |
| 3.2.1.4 Mở rộng phân công lao động xã hội | 57 |
| 3.2.2 Các giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động sống | 58 |
| 3.2.2.1 Đào tạo và đào tạo lại nguồn lao động | 58 |
| 3.2.2.2 Đổi mới chế độ tiền lương | 59 |
| 3.2.2.3 Duy trì và bổ sung tiêu chuẩn tuyển dụng | 60 |
| 3.2.2.4 Nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý | 61 |
| 3.2.3 Giải pháp về hoàn thiện cơ chế quản lý | 61 |

KẾT LUẬN

DANH MỤC CHỮ TẮT

ATM – Auto Teller Machine – Máy rút tiền tự động

CBCNV – Cán bộ công nhân viên

CNTT – Công nghệ thông tin

HDHNNH – Hiện đại hóa ngân hàng

HTTT – Hệ thống thanh toán

NHCT – Ngân hàng Công thương

NHCTTW – Ngân hàng Công thương Trung Ương

NHCTVN – Ngân hàng Công thương Việt Nam

NHNN – Ngân hàng Nhà nước

NHTM – Ngân hàng thương mại

R&D – Nghiên cứu và phát triển

TPHCM – Thành phố Hồ Chí Minh

TTLNH – Thanh toán điện tử liên ngân hàng

WB – World Bank, Ngân hàng Thế giới

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài:

Nhân loại đang bước vào thế kỷ XXI, thế kỷ của nền kinh tế tri thức. Thế kỷ của công nghệ thông tin, thế kỷ mà sản phẩm sản xuất ra có hàm lượng lao động chất xám, lao động trí tuệ phải chiếm phần lớn trong cấu thành giá trị hàng hóa. Để có được một kết quả như vậy, nền sản xuất xã hội tất yếu phải có sự chuyển đổi căn bản trong cấu trúc của lao động tạo ra giá trị hàng hoá đó là lao động quá khứ và lao động sống trong mỗi đơn vị sản phẩm, cũng như tất cả các ngành của nền kinh tế quốc dân. Ngành ngân hàng không phải là ngoại lệ, một ngành kinh tế, ngành kinh doanh riêng biệt, bởi ngân hàng chỉ ra đời khi có sản xuất hàng hoá và tiền tệ. Việc nghiên cứu làm sáng tỏ tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hoá, đặc trưng của nguồn lao động quá khứ và lao động sống trong lĩnh vực ngân hàng để từ đó có giải pháp thực thi trong cấu thành giá trị hàng hoá tương ứng với đã phát triển của khoa học công nghệ nói chung, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Do vậy tôi chọn đề tài: *“Một số giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động của các chi nhánh Ngân hàng Công Thương tại Thành phố Hồ Chí Minh”*.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài:

Bàn về việc sử dụng nguồn lao động trong lĩnh vực ngân hàng nói chung và Ngân hàng Công Thương nói riêng đã có nhiều công trình khoa học, nghiên cứu, chuyên khảo, bài viết... liên quan đến việc sử dụng nguồn lao động trên nhiều góc độ khác nhau: “Những nguyên lý về hàng hóa – tiền tệ trong tác phẩm “Tư bản” của C.Mác và ý nghĩa thời sự của chúng” của PGS.TS.Đỗ Thế Tùng, “Đào tạo nhân lực trình độ cao một yêu cầu bức xúc của hệ thống ngân hàng nước ta

trong thập niên đầu thế kỷ XXI” của TS. Nguyễn Đức Thảo, “Hoạt động của ngân hàng thương mại trong nền kinh tế tri thức, ngân hàng điện tử mục tiêu hướng tới của Ngân hàng Công Thương Việt Nam” của TS. Bùi Khắc Sơn...

Ngoài ra, còn có những bài viết liên quan đến việc sử dụng nguồn lao động đã được đăng trên các tạp chí như: “Tạp chí Ngân hàng”, “Tạp chí Tài chính”, “Tạp chí Thương mại - Thị trường”, “Tạp chí Cộng sản”, “Tạp chí Phát triển kinh tế”, “Tạp chí nghiên cứu lý luận”...

Nhìn chung, những công trình khoa học trên đây đã tạo ra một hướng mới trong nghiên cứu đối với việc sử dụng có hiệu quả nguồn lao động trong lĩnh vực ngân hàng. Ngoài việc kế thừa, chọn lọc từ các thành tựu đã có, bổ sung những hiểu biết mới, luận văn trình bày nội dung cốt lõi, tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hóa, lao động quá khứ và lao động sống. Trên cơ sở đó vạch ra các quan điểm và giải pháp cơ bản để sử dụng có hiệu quả nguồn lao động trong các chi nhánh Ngân hàng Công Thương tại thành phố Hồ Chí Minh.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu:

3.1 Mục đích:

Trên cơ sở nghiên cứu những luận điểm cơ bản trong học thuyết kinh tế của Karl Marx và từ những đặc điểm, thực trạng sử dụng nguồn lao động trong thời gian qua ở các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh. Mục đích nghiên cứu của luận văn là vạch ra các quan điểm và giải pháp cơ bản để sử dụng có hiệu quả nguồn lao động của các chi nhánh Ngân hàng Công Thương tại Thành phố Hồ Chí Minh.

3.2 Nhiệm vụ:

Để đạt mục đích trên luận văn có các nhiệm vụ sau đây:

Một là: Trình bày sự cần thiết khách quan của việc nghiên cứu nguồn lao động trong lĩnh vực ngân hàng, những nguyên lý cơ bản về tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hóa; lao động quá khứ, lao động sống trong học thuyết giá trị – lao động của Karl Marx, cơ sở lý luận để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động trong các chi nhánh Ngân Hàng Công Thương Việt Nam tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Hai là: Phân tích bức tranh toàn cảnh về nguồn lao động trong trong lĩnh vực Ngân hàng Công Thương tại Thành phố Hồ Chí Minh, thực trạng, những nhân tố tác động, nguyên nhân, bài học kinh nghiệm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động; nhất là trong tiến trình phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ trên thế giới hiện nay.

Ba là: Vạch ra những quan điểm cơ bản nhằm định hướng sử dụng nguồn lao động. Các giải pháp và những kiến nghị nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn lao động trong ngành ngân hàng nói chung và các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh nói riêng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

4.1 Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu là nguồn lao động của các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh bao gồm nguồn lao động quá khứ và nguồn lao động sống trên các mặt: số lượng, quy mô, cơ cấu, trình độ, phân bổ, thực trạng sử dụng của chúng với tư cách là các bộ phận cơ bản cấu thành sản phẩm ở các chi nhánh Ngân hàng Công Thương tại Thành phố Hồ Chí Minh.

4.2 Phạm vi nghiên cứu:

Đây là một đề tài rất rộng, nhiều lĩnh vực, nhiều bộ phận khác nhau. Vì vậy, để đảm bảo tính logic và tính hệ thống, luận văn chỉ giới hạn trình bày nội dung

cốt lõi nhất là các bộ phận lao động cấu thành giá trị, những nhân tố ảnh hưởng, xu hướng vận động của các nhân tố đó là lao động quá khứ và lao động sống, quan điểm và giải pháp để sử dụng có hiệu quả nguồn lao động ở các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam tại Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Cơ sở lý luận, nguồn tư liệu, phương pháp nghiên cứu:

- *Cơ sở lý luận* để nghiên cứu luận văn là Chủ nghĩa Duy vật biện chứng và Chủ nghĩa Duy vật lịch sử, Kinh tế Chính trị Mác – Lênin và đường lối chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam.

- *Nguồn tư liệu* tham khảo của luận văn là Học thuyết giá trị – lao động của Karl Marx trong bộ Tư bản, các văn kiện Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam; Các bài viết trong Tạp chí Ngân hàng; Tạp chí Thông tin lý luận, Tạp chí Phát triển kinh tế, Tạp chí Cộng sản, Tạp chí Tài chính, Báo Sài Gòn giải phóng...

- *Phương pháp nghiên cứu*: Luận văn sử dụng phương pháp Duy vật biện chứng và Duy vật lịch sử. Các phương pháp cụ thể: phương pháp logic lịch sử, phương pháp hệ thống, so sánh, đối chiếu, phân tích và tổng hợp... Ngoài phương pháp chung trên đây, phương pháp nổi bật là tiếp cận trực tiếp làm sáng tỏ nội dung nguồn lao động nói chung của các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh, trên cơ sở đó vạch ra quan điểm và giải pháp để sử dụng nó một cách có hiệu quả nhất.

6. Đóng góp của luận văn:

Qua việc trình bày, phân tích và luận giải những nội dung đã được xác định, luận văn có những đóng góp mới sau đây:

Một là: Hệ thống hóa những nhân tố ảnh hưởng đến nguồn lao động quá khứ, nguồn lao động sống; lao động cụ thể, lao động trừu tượng. Các nguồn lao động để tạo ra các sản phẩm trong ngành ngân hàng.

Hai là: Việc tính toán sử dụng có hiệu quả nguồn lao động phải giải quyết mâu thuẫn giữa giá trị sử dụng và giá trị, giữa lao động cụ thể và lao động trừu tượng, giữa lao động quá khứ và lao động sống.

Ba là: Xã hội ngày càng phát triển, lĩnh vực ngân hàng cũng đòi hỏi đáp ứng thỏa mãn nhu cầu xã hội về số lượng, chất lượng cũng như về chủng loại sản phẩm, nghĩa là phải đa dạng hóa về lao động cụ thể, là phải mở rộng phân công lao động xã hội trong lĩnh vực ngân hàng, sao cho phù hợp với xu thế vận động và phát triển của khoa học công nghệ trên thế giới hiện nay.

Bốn là: Luận văn cung cấp những cơ sở lý luận và thông tin, tư liệu cần thiết nhằm phục vụ tốt cho công tác nghiên cứu khoa học, giảng dạy, việc quản lý và sử dụng nguồn lao động trong lĩnh vực ngân hàng.

7. Bố cục của luận văn:

Ngoài phần mục lục, mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và các phụ lục, luận văn gồm 3 chương, 8 tiết và 62 trang.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ NGUỒN LAO ĐỘNG

1.1 NGUỒN LAO ĐỘNG – NHÂN TỐ QUYẾT ĐỊNH SỰ PHÁT TRIỂN CỦA NỀN SẢN XUẤT HÀNG HÓA:

Ngân hàng – một ngành kinh tế quan trọng giống như tất cả các ngành khác trong nền sản xuất xã hội. Tuy nhiên, lĩnh vực ngân hàng là một ngành kinh doanh đặc biệt; ngành kinh doanh chỉ ra đời khi có sản xuất, trao đổi hàng hóa và nhà nước. Hơn thế, tiến trình vận động và phát triển của ngành ngân hàng có những đặc trưng riêng từ các yếu tố sản xuất cơ bản, đến kết quả sản phẩm làm ra, cũng như quá trình trao đổi trên thị trường.

Với 3 chức năng cơ bản, đó là trung tâm tiền mặt, trung tâm thanh toán và trung tâm tín dụng; ngân hàng có những nhiệm vụ riêng, nên các yếu tố của quá trình sản xuất cũng như sản phẩm do lĩnh vực ngân hàng tạo ra mang một sắc thái riêng. Vì vậy, việc phân tích giá trị hàng hóa, các bộ phận lao động cấu thành trong sản phẩm “dịch vụ” ngân hàng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Ngược dòng lịch sử trong tiến trình phát triển của xã hội loài người, khi sản xuất hàng hóa xuất hiện, nhu cầu trao đổi của xã hội không còn là trao đổi trực tiếp hàng hóa lấy hàng hóa như trước đây, mà đòi hỏi cần phải có một thứ hàng hóa thực hiện được chức năng đóng vai trò vật ngang giá chung cho quá trình trao đổi. Tiền xuất hiện và ngân hàng cũng ra đời từ đó, “nghề đổi tiền phải được coi là một trong những nền tảng phát sinh một cách tự nhiên của ngành buôn bán tiền ngày nay. Nó đã sinh ra các ngân hàng hối đoái” [10 – 385,386].

Như vậy, lịch sử ngân hàng gắn liền với quá trình ra đời của sản xuất hàng hóa, của quan hệ hàng hóa – tiền tệ. Song để hiểu rõ hơn về sự xuất hiện của

ngân hàng, sự xuất hiện của tiền tệ có lẽ chỉ đến học thuyết kinh tế của Karl Marx, nhấn mạnh về tầm quan trọng và khó khăn khi phân tích về vấn đề này, Karl Marx viết: “Cái khó nhất trong bộ tư bản là phân tích chương thứ nhất và khó nhất trong việc phân tích chương thứ nhất đó là phân tích hình thái biểu hiện của giá trị”.

Việc phân tích lịch sử phát triển của các hình thái biểu hiện của giá trị, Karl Marx đã làm sáng tỏ nguồn gốc, bản chất và chức năng của tiền và cũng từ đó làm sáng tỏ sự xuất hiện của ngành ngân hàng và vai trò, chức năng, nhiệm vụ của nó đối với toàn bộ quá trình phát triển của nền kinh tế quốc dân.

Cùng với quá trình phát triển của nền sản xuất xã hội, do lực lượng sản xuất xã hội ngày càng phát triển, phân công lao động xã hội được mở rộng, chuyên môn hóa ngày càng sâu. Nhằm đáp ứng nhu cầu của quá trình sản xuất xã hội cũng như quá trình sản xuất kinh doanh, hoạt động của ngân hàng cũng ngày càng chuyên môn hóa và đa dạng. Xét về phạm vi và chức năng của nó có ngân hàng Trung ương, ngân hàng địa phương. Xét về nghiệp vụ chuyên ngành đáp ứng yêu cầu của nền sản xuất xã hội có ngân hàng nông nghiệp và phát triển nông thôn, ngân hàng công thương, ngân hàng ngoại thương, ngân hàng đầu tư và phát triển... Xét về hình thức hoạt động có ngân hàng nhà nước, ngân hàng cổ phần, ngân hàng liên doanh...

Tuy phạm vi, tính chất, chức năng tác dụng hoạt động của mỗi ngân hàng có thể khác nhau; song suy cho cùng hoạt động của các ngân hàng là đảm bảo cho quá trình tái sản xuất xã hội được tiến hành một cách trôi chảy, đảm bảo cho việc thỏa mãn nhu cầu của mỗi thành viên trong xã hội ngày càng tốt hơn, và hơn hết là tiết kiệm tối đa các nguồn lực trong xã hội nhằm mang về hiệu quả sản xuất ngày càng cao hơn.

Cũng giống như bất cứ một quá trình sản xuất cá biệt nào, quá trình sản xuất của ngành ngân hàng cũng bao gồm ba yếu tố, đó là đối tượng lao động, tư liệu lao động và sức lao động. Nếu xét dưới góc độ cấu thành giá trị, hàng hóa bao gồm giá trị cũ và giá trị mới; còn dưới góc độ lao động kết tinh thì đó là lao động quá khứ và lao động sống. Bởi vậy, kết cấu giá trị sản phẩm của ngành ngân hàng có giá trị cũ và giá trị mới; còn dưới góc độ lao động tạo ra giá trị, sản phẩm của ngân hàng cũng bao gồm lao động quá khứ và lao động sống.

Trong luận văn này, chúng tôi không đi vào phân tích chức năng, nhiệm vụ của ngân hàng mà chúng tôi chỉ đi sâu tìm hiểu nguồn lao động trong lĩnh vực ngân hàng, dưới góc độ là những sản phẩm do ngân hàng tạo ra đó là lao động quá khứ và lao động sống, nhân tố cấu thành lượng giá trị hàng hoá. Hơn nữa phạm vi hoạt động của ngân hàng rất rộng như đã đề cập ở trên, do đó chúng tôi chỉ phân tích vấn đề này ở các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam (NHCTVN) tại thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) từ năm 1996 đến năm 2004.

1.2 NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN VỀ NGUỒN LAO ĐỘNG:

Trước hết, xuất phát từ điều kiện ra đời của sản xuất và trao đổi hàng hóa, đó là phân công lao động xã hội ngày càng phát triển, ngày càng chuyên môn hóa sâu, sản phẩm tạo ra ngày càng nhiều hơn, chủng loại phong phú đa dạng, đảm bảo thỏa mãn nhu cầu cho mọi thành viên của xã hội ngày càng tốt hơn. Tuy nhiên, muốn đa dạng hóa chủng loại sản phẩm điều tất yếu cần phải có nhiều lao động cụ thể để tạo ra nhiều giá trị sử dụng mới, nghĩa là phải mở rộng phân công lao động xã hội.

1.2.1 Lịch sử hình thành và phát triển lý luận giá trị – lao động:

Việc phân tích lịch sử hình thành và phát triển lý luận giá trị – lao động để làm sáng tỏ nguồn gốc của giá trị là lao động, từ đó đi sâu tìm hiểu các nhân tố

ảnh hưởng đến nguồn lao động quá khứ và nguồn lao động sống – hai bộ phận cấu thành giá trị hàng hóa.

Trong lịch sử phát triển của nền sản xuất hàng hóa đã có nhiều nhà kinh tế học phân tích về lý luận giá trị trên nhiều góc độ khác nhau. Người đầu tiên đưa ra khái niệm giá trị là Xenophon, nhà kinh tế học thời cổ đại. Ông cho rằng, giá trị là một cái gì tốt, giá trị của một vật phụ thuộc vào tính có ích của vật đó và con người biết được công dụng của nó. Còn nhà kinh tế học thời trung cổ, Saint Augstin không đi sâu vào phân tích giá trị mà chỉ phân tích sự biểu hiện của nó thông qua giá cả công bằng. Theo ông, giá cả công bằng là giá cả trung bình, nghĩa là phù hợp với hao phí lao động xã hội; tuy nhiên về sau do gắn liền với quá trình phát triển của phương thức sản xuất phong kiến, để bảo vệ cho lợi ích của đại địa chủ và nhà thờ thì cách giải thích giá cả công bằng cũng dựa trên hai mặt. Một mặt được giải thích như lúc đầu, nhưng mặt khác lại giải thích một cách chủ quan căn cứ vào lợi ích của mỗi đẳng cấp, mỗi đẳng cấp khác nhau có một giá cả công bằng khác nhau về một hàng hóa giống nhau.

Khẳng định giá trị do lao động tạo ra, người đầu tiên nêu ra nguyên lý giá trị – lao động là William Petty. Ông cho rằng giá trị do lao động tạo ra, lao động là cơ sở của giá trị. Khi phân tích về giá trị – lao động ông lý giải thông qua các phạm trù giá cả, đó là giá cả tự nhiên, giá cả nhân tạo và giá cả chính trị. Theo ông, giá cả tự nhiên là dựa trên cơ sở lao động hao phí; còn giá cả nhân tạo là dựa trên cơ sở giá cả tự nhiên được hình thành thông qua quá trình trao đổi; đối với giá cả chính trị cũng dựa trên cơ sở giá cả tự nhiên nhưng diễn ra trong điều kiện chính trị không thuận lợi. Ông đã phân tích mối quan hệ giữa giá trị và năng suất lao động và cho rằng cần phải lấy năng suất lao động trung bình trong thời gian dài để loại trừ tình trạng ngẫu nhiên. Ông đã nêu ra nguyên lý nổi

tiếng: “Lao động là cha, đất là mẹ của của cải”. Dưới góc độ nguồn gốc tạo ra của cải được thể hiện ở hai nhân tố là tự nhiên và lao động, nguyên lý này trong thời đại ngày nay vẫn còn có ý nghĩa quan trọng. Tuy nhiên dưới góc độ lý luận giá trị – lao động, lý thuyết này có những hạn chế nhất định, chẳng hạn đất đai không phải do lao động tạo ra vì vậy không có giá trị; song William Petty vẫn cho rằng đó là một bộ phận cấu thành giá trị hàng hóa. Hơn thế, theo ông chỉ có lao động khai thác bạc và vàng mới tạo ra giá trị, còn các loại lao động khác không tạo ra giá trị hàng hóa; còn khi phân tích cấu thành giá trị, ông cho rằng giá trị bằng khẩu phần thực phẩm của người công nhân hay tiền lương của người công nhân quyết định.

Đến Adam Smith, lý luận giá trị – lao động đã có sự phát triển hơn so với William Petty, điều đó được thể hiện ở chỗ tất cả các loại lao động đều tạo ra giá trị hàng hóa. Song khi phân tích ông lại đưa ra hai định nghĩa, chính từ điểm này dẫn đến những hạn chế nhất định khi phân tích về lý luận giá trị – lao động như mâu thuẫn khi định nghĩa giá trị; nhầm lẫn giữa phân phối giá trị và hình thành giá trị, chưa tính đến bộ phận lao động cần thiết trong cấu thành giá trị hàng hóa đó là lao động quá khứ (giá trị tư liệu sản xuất).

David Ricardo nhà kinh tế học tư sản cổ điển, đỉnh cao trong lý luận giá trị – lao động. Ông đã khắc phục được những hạn chế của Adam Smith và William Petty. Đặc biệt khi phân tích về lý luận giá trị – lao động, ông là người đầu tiên phân tích trên hai mặt chất và lượng giá trị. Về chất ông khẳng định giá trị do lao động tạo ra, lao động là cơ sở của giá trị; về lượng ông đưa ra khái niệm thời gian lao động cần thiết quyết định. Mặc dù, lý thuyết của ông đã khắc phục được hạn chế của Adam Smith như: lượng giá trị không chỉ bao hàm lao động sống mà còn có cả lao động quá khứ. Song lý thuyết của ông vẫn còn có những hạn chế

như: giá trị do điều kiện sản xuất xấu nhất quyết định; đại đa số hàng hóa, giá trị do lao động tạo ra, trừ một số ít hàng hóa khan hiếm giá trị do giá trị sử dụng quyết định; giá trị là một phạm trù vĩnh viễn.

Simonde de Sismondi đã có cống hiến quan trọng, ông là người đầu tiên đưa ra khái niệm để xác định lượng giá trị hàng hóa khắc phục được hạn chế của David Ricardo, đó là: “Thời gian lao động xã hội cần thiết”; song đáng tiếc ông không phân tích được khái niệm này. Hạn chế của ông là ở chỗ, sản phẩm xã hội gồm có hai bộ phận một là tiền lương của người công nhân; hai là lợi nhuận của nhà tư bản và địa tô của địa chủ, ông gọi đó là siêu giá trị.

Về mặt phương pháp luận, Pierre Joseph Roudhon đưa ra các khái niệm giá trị xác lập, giá trị tổng hợp, giá trị cấu thành điều đó là đúng song khi phân tích ông lại cho rằng đó là mâu thuẫn giữa giá trị sử dụng với giá trị trao đổi, mâu thuẫn giữa dư thừa và khan hiếm, dư thừa là giá trị sử dụng, còn khan hiếm là giá trị trao đổi, mâu thuẫn này sẽ được giải quyết thông qua việc trao đổi ngang giá qua việc xác lập giá trị tổng hợp hay giá trị cấu thành. Như vậy, theo ông giá trị do con người nghĩ ra, được hình thành trên thị trường trong trao đổi chứ không phải trong quá trình sản xuất.

Phân tích về nguyên lý giá trị – lao động, còn nhiều nhà kinh tế học khác như Jean Baptiste Say, Thomas Robert Malthus, F. Quesnay, Robert Jacques Turgot... Tuy nhiên, các nhà kinh tế học chỉ đề cập đến giá trị, thậm chí có những quan điểm phủ nhận quan điểm về giá trị – lao động. Song dấu sao đây cũng là bước phát triển trong lý luận về nguyên lý giá trị – lao động. Điều này cho thấy lịch sử cũng đã từng khẳng định rằng chỉ có lao động mới tạo ra giá trị hàng hóa, chỉ có điều, kết quả của hàng hóa được biểu hiện trên nhiều dạng khác nhau, tất

yếu lao động tạo ra giá trị hàng hóa cũng được biểu hiện ở nhiều dạng khác nhau mà thôi.

1.2.2 Những quan điểm cơ bản của Karl Marx về nguồn lao động:

1.2.2.1 Tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hóa:

Phân tích tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hóa cho thấy lao động cụ thể tạo ra giá trị sử dụng, các nhân tố để tiến hành lao động cụ thể, nghĩa là liên quan đến nguồn lao động quá khứ, nguồn lao động sống. Còn đối với lao động trừu tượng tạo ra giá trị hàng hóa, cấu thành giá trị hàng hóa lượng lao động hao phí bao nhiêu.

Như đã phân tích trên, các nhà kinh tế học trong lịch sử đều nói về hai thuộc tính của hàng hóa, song họ chưa phân tích được mâu thuẫn giữa giá trị và giá trị sử dụng, chính vì lẽ đó họ không giải quyết được mâu thuẫn cơ bản của sản xuất hàng hóa. Chỉ đến học thuyết của Karl Marx, đỉnh cao của lý luận giá trị – lao động, ông phân tích trên 4 mặt: chất giá trị, lượng giá trị, hình thái biểu hiện của giá trị và quy luật giá trị. Đặc biệt, với phát kiến quan trọng của Karl Marx trong kinh tế hàng hóa về tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hóa. Ông viết: “Tôi là người đầu tiên phát hiện ra tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hóa, nó trở thành chìa khóa trong khoa học để lý giải tất cả các vấn đề khác của nền sản xuất tư bản chủ nghĩa”.

Lao động cụ thể tạo ra giá trị sử dụng

Cống hiến quan trọng của Karl Marx về tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hóa, đó là lao động cụ thể và lao động trừu tượng. Trước hết, lao động cụ thể là lao động được biểu hiện dưới hình thức cụ thể của những nghề nghiệp chuyên môn nhất định. Mỗi một lao động cụ thể được xác định trên 4 đặc

trung khác nhau: *Tạo ra sản phẩm có công dụng gì; đối tượng lao động nào; tư liệu lao động nào; và phương thức hoạt động ra sao.*

Lao động cụ thể tạo ra giá trị sử dụng. Trong kinh tế hàng hóa do giá trị sử dụng là giá trị sử dụng cho người khác, cho xã hội; vì vậy lao động cụ thể tạo ra giá trị sử dụng là lao động cụ thể cho người khác, cho xã hội. Lao động cụ thể là một phạm trù vĩnh viễn. Xã hội ngày càng phát triển, tất yếu phải có nhiều giá trị sử dụng đa dạng phong phú, nghĩa là cần phải đa dạng hóa lao động cụ thể. Để có lao động cụ thể phải có đối tượng lao động khác nhau, tư liệu lao động khác nhau và phương thức lao động khác nhau.

Lịch sử phát triển của nền kinh tế hàng hóa cũng chính là lịch sử phát triển về tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hóa. Chính do sự phát triển kinh tế hàng hóa đòi hỏi tất yếu sự ra đời của lĩnh vực tiền tệ, ngân hàng. Vì vậy, sự phát triển của ngành ngân hàng gắn liền với sự phát triển của nền kinh tế hàng hóa. Đồng thời sự phát triển của ngành ngân hàng là do sự phát triển của phân công lao động xã hội, do nhu cầu tất yếu sự phát triển của xã hội đòi hỏi giá trị sử dụng ngày càng phong phú đa dạng, phải có nhiều loại lao động cụ thể mới.

Nhìn lại sự phát triển của ngành ngân hàng thì đó cũng chính là quá trình phát triển của lao động cụ thể. Chúng ta đều biết ngay từ khi ngân hàng xuất hiện nó đã có 3 chức năng, đó là trung tâm tiền mặt, trung tâm thanh toán và trung tâm tín dụng. Các chức năng ngân hàng trên đây cũng chính là nhiệm vụ của ngân hàng trên các lĩnh vực cụ thể của nó. Như vậy để thực hiện các chức năng, ngân hàng có rất nhiều các nhiệm vụ cụ thể, mỗi một nhiệm vụ cụ thể đó cũng chính là lao động cụ thể. Có thể kể đến những lao động cụ thể như: lao

động của nhân viên tín dụng, lao động của nhân viên thâm ngân, lao động của nhân viên văn thư...

Lao động trừu tượng tạo ra giá trị hàng hóa

Tính chất hai mặt của lao động sản xuất hàng hóa như đã phân tích ở trên, là lao động cụ thể và lao động trừu tượng.

Như chúng ta đều biết để tạo ra một sản phẩm cần phải hao phí một lượng lao động nhất định, lao động hao phí có thể được vật hóa trong một vật cụ thể (hữu hình), lao động gián tiếp (lao động dịch vụ) sản phẩm không được vật hóa (mà chúng ta thường gọi là vô hình), thì đều cần phải hao phí sức lao động con người, mà cụ thể đó là: sức óc, sức bắp thịt, sức thần kinh... nói chung của con người. Tuy nhiên trong lịch sử, bất cứ quá trình sản xuất xã hội nào cũng đều là hao phí sức lao động, bằng chứng là sau một thời gian lao động nhất định, con người phải nghỉ ngơi để phục hồi sức khỏe, nghĩa là phục hồi sự hao phí sức óc, sức bắp thịt, sức thần kinh... Hao phí sức lao động nói chung như vậy là một phạm trù vĩnh viễn.

Hai hàng hóa có giá trị sử dụng khác nhau, nhưng có thể trao đổi ngang bằng được với nhau, bởi chúng đều có điểm chung là sản phẩm của lao động, là sự hao phí sức lực nói chung của con người, Karl Marx viết: “Trong các sản phẩm đó không còn lại cái gì cả, trừ cái thực thể hư ảo như nhau, một sự kết tinh đơn thuần, không phân biệt lao động của con người, tức là một sự chi phí về sức lao động của con người, không kể đến hình thức của sự chi phí đó” [12–66].

Trong điều kiện kinh tế hàng hóa thì hao phí sức lao động buộc phải đặt trong quan hệ trao đổi, nghĩa là hao phí sức lao động phải tính toán trong mối quan hệ giữa người này với người khác, không phải cá nhân riêng của mỗi người mà nó đã trở thành một vấn đề xã hội, nghĩa là hao phí lao động đó được thể

hiện trong mối quan hệ giữa người và người; nó đã trở thành một vấn đề xã hội và được gọi là lao động trừu tượng. Lao động trừu tượng tạo ra giá trị hàng hóa. Do giá trị hàng hóa là một phạm trù lịch sử mà lao động trừu tượng tạo ra giá trị hàng hóa cho nên lao động trừu tượng là một phạm trù lịch sử.

Cũng cần nhấn mạnh rằng sở dĩ có lao động trừu tượng tạo ra giá trị hàng hóa là do có lao động cụ thể. Nhờ lao động cụ thể, thông qua lao động cụ thể mà bảo tồn và di chuyển giá trị tư liệu sản xuất vào sản phẩm. Bằng lao động cụ thể mà cải biến và di chuyển giá trị tư liệu sản xuất vào sản phẩm mới. Hơn nữa, do giá trị hàng hóa là lao động của người sản xuất hàng hóa kết tinh trong hàng hóa, vì vậy để có giá trị hàng hóa thì nó phải được vật hóa trong một vật cụ thể nghĩa là kết thúc quá trình sản xuất và lúc đó mới xác định được lao động trừu tượng tạo ra giá trị hàng hóa.

Lượng giá trị hàng hóa được đo bằng đơn vị thời gian như ngày, giờ, tuần, thứ, tháng, năm... Lượng giá trị hàng hóa không phải được quyết định bởi thời gian hao phí lao động cá biệt mà là bởi thời gian hao phí lao động xã hội.

Lượng giá trị hàng hóa được xác định là thời gian lao động xã hội cần thiết. Karl Marx viết: “Thời gian lao động xã hội cần thiết là thời gian lao động đòi hỏi để sản xuất ra một giá trị sử dụng nào đó trong những điều kiện sản xuất bình thường của xã hội, với một trình độ thành thạo trung bình và một cường độ trung bình trong xã hội đó” [12–67].

Hơn nữa để có thể tiến hành trao đổi giữa các hàng hóa có công dụng khác nhau, Karl Marx đã phân tích làm sáng tỏ tính chất của lao động đó là lao động phức tạp và lao động giản đơn.

Lao động giản đơn là lao động có trình độ kiến thức tối thiểu mà bất kỳ một người nào cũng có thể tiến hành được không cần phải qua trường lớp đào

tạo bồi dưỡng, chẳng hạn trong NHCTVN đó là những lao động mang tính chất tạp vụ, lao công... nghĩa là các loại lao động này không cần đòi hỏi phải chi phí đào tạo nhiều.

Lao động phức tạp là lao động có kiến thức cao, trình độ thành thạo, khéo léo tay nghề, cần phải qua trường lớp đào tạo bồi dưỡng. Đặc biệt trong lĩnh vực ngân hàng mặc dù thuộc ngành kinh tế dịch vụ nhưng có những loại lao động đòi hỏi rất tinh vi với trình độ kỹ thuật tinh xảo nhất là lao động in tiền, lao động chống tiền giả (*đôla siêu giả, tiền 100.000 VNĐ loại cũ đến máy chuyên dụng cũng không phát hiện được mà phải kiểm bằng tay và do những người đã được huấn luyện đạt được trình độ tay nghề nhất định...*).

Việc phân tích tính chất của lao động, lao động phức tạp và lao động giản đơn, cho thấy trong mối quan hệ này với đặc trưng của lao động phức tạp thì kết quả do lao động phức tạp tạo ra, ắt hẳn là bội số của lao động giản đơn hay nói cách khác là do lao động giản đơn nhân bội lên. Điều đó có nghĩa là cùng thời gian lao động như nhau lao động phức tạp sẽ tạo ra được một lượng giá trị nhiều hơn so với lao động giản đơn, Karl Marx đã viết: “Lao động phức tạp chỉ là lao động giản đơn được nâng lên lũy thừa, hay nói cho đúng hơn, là lao động giản đơn được nhân lên, thành thử một lượng lao động phức tạp nhỏ hơn thì tương đương với một lượng lao động giản đơn lớn hơn” [12-75]. Khi tính toán để so sánh và trao đổi trên thị trường sẽ được quy về lao động giản đơn, trong mối quan hệ này lao động phức tạp là bội số của lao động giản đơn, hay nói cách khác, lao động giản đơn nhân bội lên. Thực chất của các hàng hóa được trao đổi trên thị trường đã được xác định thời gian hao phí lao động trừu tượng trung bình, giản đơn kết tinh trong hàng hóa.

Mặt khác, lượng giá trị là một đại lượng không cố định mà tùy thuộc vào sức sản xuất của lao động ở các giai đoạn phát triển khác nhau; khi nền sản xuất chưa phát triển, công cụ lao động còn thô sơ, máy móc, trang thiết bị lạc hậu, điều đó có nghĩa là sức sản xuất của lao động còn thấp, thì hao phí lao động trong một đơn vị sản phẩm còn rất lớn... Đối với ngân hàng cũng vậy, nếu như trước đây chi phí cho một giao dịch với khách hàng là 70USD thì nay đã xuống chỉ còn khoảng 9USD [29-91]. Việc nghiên cứu về mặt này sẽ là tiền đề cho việc ứng dụng các máy móc trang thiết bị vi tính hiện đại vào quá trình sản xuất nhằm làm giảm đi lượng lao động hao phí trong một đơn vị sản phẩm.

Việc phân tích về lao động trừu tượng tạo ra giá trị hàng hóa cho thấy ngân hàng nói chung và NHCTVN nói riêng không phải là một ngoại lệ. Tuy nhiên cần thấy rằng do tính chất nghề nghiệp của lĩnh vực ngân hàng và trong NHCTVN, sản phẩm kết tinh của lao động có những đặc trưng riêng khác với các ngành khác trong nền kinh tế quốc dân. Vì vậy việc phân tích làm sáng tỏ vấn đề này ở lĩnh vực ngân hàng có ý nghĩa vô cùng quan trọng.

1.2.2.2 Nguồn lao động quá khứ và nguồn lao động sống:

Từ việc phân tích các nội dung trên đây cho thấy để tạo ra giá trị hàng hóa cần phải có một khoản chi phí nhất định về mặt xã hội đó là chi phí lao động. Xét dưới góc độ giá trị hàng hóa thì giá trị hàng hóa bao gồm hai bộ phận đó là bộ phận giá trị cũ, tức là bộ phận giá trị do lao động tạo ra đã có trước khi bước vào quá trình sản xuất, nó tồn tại trong các tư liệu sản xuất; bộ phận giá trị mới do lao động sống tạo ra, còn dưới góc độ lao động tạo giá trị thì giá trị hàng hóa bao gồm lao động quá khứ và lao động sống.

Nguồn lao động quá khứ – Tư liệu sản xuất

Bộ phận tư liệu sản xuất biểu hiện dưới dạng là những đối tượng lao động

và tư liệu lao động, nó đã có trước khi bước vào quá trình sản xuất, nghĩa là bộ phận này tồn tại dưới dạng hiện vật do quá trình lao động trước đó tạo ra trước khi bước vào quá trình lao động mới, được gọi là lao động quá khứ, như Karl Marx đã viết: “... những tư liệu lao động theo đúng nghĩa của nó, thì ngay đối với những cặp mắt hời hợt nhất cũng thấy rõ rằng tối đại đa số những tư liệu đó đều mang dấu vết của lao động quá khứ” [11–235].

Lao động quá khứ là lao động đã hao phí, đã kết tinh vào các vật thể nhất định được dùng để sử dụng trong quá trình sản xuất nhằm tạo ra sản phẩm mới, hay nói cách khác là lao động đã được vật hóa trong tư liệu sản xuất. Lao động quá khứ không tạo ra giá trị mới, mà bộ phận này là giá trị cũ trong cấu thành giá trị hàng hóa và chỉ là điều kiện để tạo ra giá trị mới, đây là bộ phận cần thiết không thể thiếu được của quá trình sản xuất.

Trong quá trình sản xuất, giá trị sử dụng của các các tư liệu sản xuất bị tiêu dùng đi, nhờ đó mà lao động tạo ra sản phẩm; nhưng trên thực tế, giá trị của những tư liệu sản xuất ấy không bị tiêu dùng đi, nó được bảo tồn, nghĩa là từ chỗ thể hiện trong giá trị sử dụng lúc ban đầu bây giờ được thể hiện trong một giá trị sử dụng khác. Nhờ quá trình sản xuất thông qua lao động cụ thể mà giá trị các tư liệu sản xuất lại xuất hiện trở lại trong giá trị của sản phẩm mới được sản xuất ra. Theo Karl Marx: “Trong khi lao động sản xuất biến những tư liệu sản xuất thành những yếu tố cấu thành của một sản phẩm mới, thì giá trị của những tư liệu sản xuất đó cũng thực hiện một bước trong kiếp luân hồi” [12–266].

Trong lao động quá khứ, bên cạnh các tư liệu lao động và đối tượng lao động truyền thống, trong giai đoạn xây dựng và phát triển nền kinh tế tri thức hiện nay, chúng ta cần phải đặc biệt quan tâm chú ý đến yếu tố khoa học công nghệ, bộ phận hợp thành của lực lượng sản xuất xã hội, lực lượng chủ đạo của

sức sản xuất (công nghệ là kết quả của sự kết hợp giữa khoa học và thực tiễn sản xuất, là thành tựu của khoa học đã được vật chất hóa); Karl Marx đã chỉ rõ, trong nền sản xuất hiện đại toàn bộ quá trình sản xuất không phải là tuân theo kỹ xảo trực tiếp của người lao động, mà là theo sự ứng dụng của khoa học vào sản xuất. Hơn nữa, do giới hạn về địa lý, lãnh thổ nên các tư liệu lao động và đối tượng lao động có nguồn gốc trực tiếp từ tự nhiên đang ngày càng giảm đi do sự khai thác của con người, thì vai trò của khoa học công nghệ ngày càng được khẳng định (*biết sử dụng nhiều nguồn năng lượng mới vô tận, sáng tạo ra nhiều vật liệu mới...*) và ngày nay, khoa học đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp.

Mặc dù, lao động quá khứ là lao động đã được vật hóa trong của cải vật chất; song, dưới hình thái tư liệu sản xuất, nó là điều kiện tạo khả năng to lớn để áp dụng kỹ thuật mới làm giảm nhẹ lao động sống, cho phép sử dụng lao động sống một cách tốt hơn, giảm hàm lượng tiêu hao vật tư trong một đơn vị sản phẩm, nâng cao năng suất lao động, giảm giá thành... đồng thời nó còn là một trong những chỉ tiêu nói lên hiệu quả của một doanh nghiệp, của một ngành và của cả nền sản xuất xã hội. Như vậy, việc sử dụng hợp lý nguồn lao động quá khứ, sử dụng có hiệu quả các máy móc trang thiết bị có ý nghĩa rất to lớn.

Nguồn lao động sống – Sức lao động

Lao động sống là sự hao phí về thể lực và trí lực của con người nhằm tạo ra một giá trị sử dụng hay một hiệu quả có ích cho sản phẩm – dịch vụ. Lao động sống là hoạt động có mục đích, có ý thức nên khả năng sáng tạo của nó là vô hạn, nhất là lao động trí tuệ trong việc tạo ra các giá trị sử dụng mới.

Nguồn lao động sống là tổng thể những tiềm năng lao động của xã hội, là số lượng dân cư của đất nước, có khả năng về thể chất và tinh thần, có thể được sử dụng trong quá trình lao động; là tài nguyên quan trọng nhất và cơ bản nhất

của quốc gia; là yếu tố động nhất và quyết định nhất của lực lượng sản xuất.

Nguồn lao động sống, trước hết là sức lao động, là toàn bộ thể lực và trí lực của con người, là khả năng lao động của con người... hay như Karl Marx nói: Sức lao động hay năng lực lao động là toàn bộ những năng lực, thể chất và tinh thần tồn tại trong cơ thể của một con người đang sống và được người đó đem ra vận dụng mỗi khi sản xuất ra một giá trị sử dụng nhất định nào đó.

Sức lao động là nguồn vốn quan trọng nhất, là một trong ba yếu tố cơ bản nhất của mọi quá trình sản xuất. Nguồn vốn lao động không những có vai trò quan trọng như các nguồn vốn vật chất khác: kỹ thuật, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên... mà còn giữ vị trí trung tâm quyết định đến khối lượng sản phẩm xã hội sản xuất ra, cũng như hiệu quả kinh tế, hiệu quả xã hội trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân.

Nguồn lao động sống không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động hiện có và sẽ có, mà nó còn là một hàm số phức hợp bao gồm nhiều biến số khác nhau, trong lần gặp gỡ các doanh nghiệp đầu năm, Thủ tướng Phan Văn Khải đã nhấn mạnh: Nguồn lực con người bao gồm cả sức lao động, trí tuệ và tinh thần, gắn với truyền thống dân tộc. Như vậy nguồn lao động sống như là nguồn vốn tổng hợp với hệ thống các yếu tố hợp thành: sức lao động và trí tuệ, khối lượng và các đặc trưng về chất lượng lao động, trình độ văn hóa, kỹ thuật, kinh nghiệm nghề nghiệp, thái độ và phong cách làm việc...

Sức lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động là ba yếu tố mà bất kỳ một nền sản xuất xã hội nào muốn tiến hành sản xuất đều phải có. Trong đó, sức lao động là yếu tố quan trọng và quyết định nhất. Con người bằng hoạt động lao động của mình đã sáng chế và sử dụng các tư liệu lao động để tác động vào đối tượng lao động nhằm tạo ra sản phẩm thỏa mãn cho nhu cầu của xã hội. Vì

vậy, việc sử dụng có hiệu quả nguồn lao động sống – biểu hiện trên các mặt số lượng và thời gian lao động, cũng như tận dụng hết khả năng lao động kỹ thuật của người lao động – là một yếu tố hết sức quan trọng để làm tăng sản lượng, giảm chi phí, hạ giá thành và tăng lợi nhuận.

Sức lao động, yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất, hoạt động của nó làm "sống lại" tư liệu sản xuất, đồng thời bảo tồn được giá trị cũ, sáng tạo ra giá trị mới. Bộ phận giá trị sức lao động được biểu hiện ở tiền lương từ một đại lượng bất biến ban đầu trong kết cấu các bộ phận ứng ra cho quá trình sản xuất trở thành một bộ phận khả biến; nghĩa là giá trị thay đổi, lớn lên trong quá trình sản xuất, do hoạt động sức lao động sáng tạo thêm ra một giá trị lớn hơn.

Mặt khác, để có thể ứng dụng hiệu quả những thành tựu mới của khoa học công nghệ thì không chỉ có nhiều vốn, không chỉ có kinh nghiệm tổ chức quản lý giỏi là đủ, mà còn cần phải có một lực lượng lao động với chất lượng cao, lực lượng lao động ấy vừa có khả năng sáng tạo ra những tư liệu lao động và những đối tượng lao động mới, lại vừa có khả năng sử dụng hiệu quả các tư liệu lao động và đối tượng lao động này. Với ý nghĩa đó, nguồn lao động sống phải được coi trọng trên cả hai mặt – số lượng và chất lượng – để từ đó có được những kế hoạch, giải pháp đào tạo, khai thác và sử dụng một cách hợp lý.

Như vậy, nguồn lao động sống hay sức lao động của con người là nguồn vốn lao động của xã hội có vai trò và vị trí hết sức quan trọng. Nó không chỉ quyết định sức sản xuất của lao động, quyết định đến khối lượng sản phẩm sản xuất ra, mà còn là nguồn tiềm năng vô tận để cải biến và sáng tạo ra mọi của cải của xã hội. Nó vừa là nhân tố cải biến lại tư liệu sản xuất, vừa là nhân tố quyết định số lượng và chất lượng sản phẩm – dịch vụ trên thị trường, vừa là nhân tố quyết định đến việc cấu thành giá trị hàng hóa trong nền kinh tế hàng

hóa, nền kinh tế thị trường hiện nay.

Nguồn lao động sống trong ngân hàng luôn giữ vai trò quyết định đối với sự tồn tại và phát triển của ngành ngân hàng; thêm vào đó, bộ phận này hiện đang nắm giữ “chiếc chìa khóa” để kinh tế nước ta “liên thông” với nền kinh tế thế giới. Từ những nghiệp vụ và phương thức giao dịch truyền thống, ngày nay nguồn lao động sống trong ngành ngân hàng đã cải tiến và sáng tạo ra rất nhiều những nghiệp vụ và phương thức giao dịch mới góp phần tăng năng suất, giảm hao phí lao động sống, rút ngắn thời gian thực hiện và giảm giá thành của các sản phẩm – dịch vụ. Chẳng hạn, trước đây nghiệp vụ “đếm tiền” được thực hiện trực tiếp bằng tay, người lao động phải tốn rất nhiều công sức; ngày nay đã phát minh ra máy đếm tiền và đang được sử dụng rộng rãi, thông qua thiết bị này người lao động khi thực hiện nghiệp vụ đếm tiền đã giảm bớt được rất nhiều các thao tác và sai sót.

Mối quan hệ giữa lao động quá khứ và lao động sống

Qua việc nghiên cứu về lao động quá khứ và lao động sống, chúng ta thấy rằng, quá trình sản xuất cũng chính là sự tiêu dùng cho sản xuất những yếu tố của quá trình sản xuất đó. Dưới góc độ tư liệu sản xuất, chi phí sản xuất chính là những chi phí thực tế về lao động quá khứ (biểu hiện dưới hình thái chi phí về giá trị); và quá trình tạo ra sản phẩm mới là quá trình chi phí một lượng lao động nhất định, gọi là lao động sống.

Như vậy lao động quá khứ là lao động hao phí được kết tinh vào trong tư liệu sản xuất nó đã có trước khi bước vào quá trình sản xuất mới; và bộ phận lao động vừa mới tác động vào tư liệu sản xuất, được thể hiện ở lao động cụ thể để bảo tồn và di chuyển giá trị sản xuất vào sản phẩm mới và tạo ra giá trị mới được gọi là lao động sống.

Trong các giai đoạn phát triển khác nhau thì vai trò của mỗi bộ phận này trong cấu thành giá trị hàng hóa cũng khác nhau. Đặc biệt trong điều kiện hiện nay muốn có được những công nghệ mới tất yếu đòi hỏi cần phải có đội ngũ lao động sáng tạo, tư duy năng động, nắm bắt kịp thời và nhanh chóng, có đầy đủ khả năng để tiếp cận các nguồn thông tin. Hơn nữa, bộ phận lao động quá khứ cũng đòi hỏi phải sử dụng các tư liệu sản xuất nói chung, tư liệu lao động nói riêng với trình độ công nghệ hiện đại nhất. Chỉ có thể trên cơ sở tiết kiệm lao động quá khứ và sử dụng tốt nguồn lao động sống, mới làm cho giá trị hàng hóa giảm xuống, mới đạt được hiệu quả kinh tế cao.

Đối với lĩnh vực ngân hàng nói chung và NHCTVN nói riêng như đã phân tích ở trên là một ngành sản xuất đặc biệt, mặc dù sản phẩm rất đa dạng nhưng không phải hết thảy các sản phẩm đó đều tồn tại dưới dạng hữu hình, mà chủ yếu là tồn tại dưới dạng vô hình. Do đó để làm cho giá trị hàng hóa giảm xuống đòi hỏi chúng ta cần phải chú trọng quan tâm đến các yếu tố của quá trình sản xuất, nhất là nguồn lao động sống trong điều kiện xu thế quốc tế hóa, toàn cầu hóa hiện nay.

Chúng ta đều biết lĩnh vực hoạt động ngân hàng phát triển nhanh, đáp ứng nhu cầu kịp thời, chính xác, tiếp cận xử lý tốt các nguồn thông tin sẽ tạo điều kiện nhanh chóng đảm bảo an toàn, thúc đẩy tái sản xuất xã hội phát triển. Do đó, các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM cần phải chú trọng tới các loại tư liệu sản xuất tồn tại dưới dạng lao động quá khứ như: kho chứa tiền (*phải kiên cố, đảm bảo an toàn*), địa điểm giao dịch (*có thiết kế đặc thù riêng, hệ thống quan sát, vị trí của các bộ phận có sự tính toán hợp lý, khoa học...*), xe chuyển tiền (*kính chống đạn, thùng chống cháy...*), các thiết bị chuyên dụng của các bộ phận (*máy đếm tiền, máy kiểm tra tiền thật/giả...*). Còn đối với các loại lao động sống

thì cần phải chú ý đến: trình độ và kỹ năng kiểm tiền thật giả của nhân viên thủ quỹ; kỹ năng giao tiếp của các nhân viên thường xuyên tiếp xúc với khách hàng; kỹ năng phán đoán và xác định hư hỏng của các thiết bị vi tính và chương phần mềm của nhân viên kỹ thuật để xử lý khi có sự cố xảy ra; kỹ năng quan sát, nhận định và phản ứng của các nhân viên bảo vệ...

1.3 NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA:

Ngân hàng là một ngành kinh tế đặc biệt, một lĩnh vực rộng lớn, luận văn không đi sâu phân tích hết tất cả các phương diện cấu thành giá trị hàng hóa (giá trị sản phẩm, dịch vụ), mà chỉ tập trung phân tích trên hai mặt, đó là: Nguồn lao động quá khứ (trong đó tập trung chủ yếu vào *số lượng, chất lượng và mức độ sử dụng các máy móc trang thiết bị vi tính*, mà cụ thể là *máy móc trang thiết bị vi tính, hệ thống đường truyền dữ liệu, các phần mềm tin học ứng dụng, các sản phẩm sử dụng công nghệ tiên tiến của ngân hàng*) và Nguồn lao động sống (trong đó tập trung vào *số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ và năng lực sử dụng các máy móc trang thiết bị vi tính của đội ngũ lao động*) của các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh.

Hơn nữa, lịch sử hình thành và phát triển của ngân hàng nói chung và của Ngân hàng Công Thương nói riêng là một quá trình lâu dài, vì vậy không thể đề cập và phân tích hết. Trong luận văn này, chỉ đề cập đến các nguồn lao động và phân tích làm sáng tỏ các nhân tố ảnh hưởng đến cấu thành giá trị từ năm 1996 đến năm 2004.

Dựa trên những nội dung lý luận cơ bản luận văn trình bày những nguyên lý về nguồn lao động và những nhân tố liên quan, phân tích thực trạng, rút ra các nguyên nhân và bài học kinh nghiệm để từ đó vạch ra các giải pháp để sử dụng có hiệu quả nguồn lao động của các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam tại Thành phố Hồ Chí Minh.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA CÁC CHI NHÁNH NGÂN HÀNG CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1 TOÀN CẢNH NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA NGÀNH NGÂN HÀNG:

2.1.1 Nguồn lao động của hệ thống ngân hàng Việt Nam:

Trong những năm qua, với đường lối chủ trương đổi mới của Đảng; lĩnh vực ngân hàng đã có những bước chuyển quan trọng, góp phần thúc đẩy nền sản xuất xã hội phát triển. Do tầm quan trọng của ngành ngân hàng đối với toàn bộ nền kinh tế, cũng như mối liên hệ chặt chẽ giữa các ngân hàng trong một quốc gia, thời gian qua, ngành ngân hàng đã nhận được sự quan tâm, hỗ trợ rất lớn của Đảng và Nhà nước trên nhiều mặt, đặc biệt về lĩnh vực đầu tư phát triển công nghệ ngân hàng, ứng dụng CNTT... Nhờ đó, việc ứng dụng máy móc trang thiết bị vi tính của hệ thống ngân hàng Việt Nam đã đạt được những bước tiến đáng kể, tính đến cuối năm 2003, hơn 80% các nghiệp vụ ngân hàng, 85% các giao dịch của ngân hàng với khách hàng [25-3] được thực hiện thông qua máy tính và các thiết bị CNTT hiện đại (toàn ngành ngân hàng có khoảng 2.914 máy chủ và 41.935 máy vi tính; số lượng máy rút tiền mặt tự động ATM trong giai đoạn 2000 – 2003 là 300 máy và dự kiến trong 2 năm 2004 – 2005 sẽ tăng lên đến 1.500 máy). Đồng thời, việc sử dụng các phương tiện và đối tượng lao động “hiện đại” trong ngành ngân hàng cũng đã đạt được những tiến bộ ngang tầm thế giới, tháng 5/2002 hệ thống thanh toán điện tử liên ngân hàng (TTLNH) của ngân hàng nhà nước (NHNN) đã đi vào hoạt động, đến nay đã có 51 thành viên tham gia (trong đó có 6 đơn vị thuộc NHNN và 45 ngân hàng thương mại) với

gần 200 chi nhánh và tính đến ngày 31/12/2003, hệ thống TTLNH đã thực hiện được 2.303.202 món chuyển tiền với tổng số tiền 1.181.402 tỷ đồng.

Đặc biệt, với dự án Hiện đại hóa ngân hàng (HĐHNH) và Hệ thống thanh toán (HTTT) – đã được Ngân hàng Thế giới (World Bank – WB) đánh giá là dự án CNTT triển khai thành công và hiệu quả tại Việt Nam – đã góp phần đưa trình độ của nguồn lao động quá khứ trong hệ thống ngân hàng Việt Nam lên ngang tầm thế giới (Dự án HĐHNH và HTTT được bắt đầu thực hiện từ năm 2001, do WB tài trợ với tổng số vốn đầu tư là 53,9 triệu USD, trong đó vốn vay WB là 49 triệu USD, có 6 ngân hàng thương mại (NHTM) tham gia dự án này gồm Ngân hàng Công thương, Ngân hàng Ngoại Thương, Ngân hàng Đầu tư và Phát triển, Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Ngân hàng Xuất Nhập khẩu và Ngân hàng Hàng hải, dự án đã hoàn thành giai đoạn I vào tháng 11/2003 và đang tiếp tục triển khai giai đoạn II [6]).

Những số liệu này cho thấy, trình độ nguồn lao động quá khứ trong ngành ngân hàng Việt Nam, hiện đang trên đà phát triển và đã có những bước tiến vượt bậc. Tương ứng với trình độ của nguồn lao động quá khứ, nguồn lao động sống trong ngành ngân hàng cũng ngày càng được nâng cao cả về chất và về lượng.

Hiện nay hơn 80% trên tổng số nhân viên và gần 95% cán bộ, công chức nghiệp vụ trong toàn ngành ngân hàng biết sử dụng các phương tiện cần thiết đảm bảo cho quá trình lao động đạt hiệu quả cao như sử dụng máy vi tính để xử lý công việc hàng ngày. Bên cạnh đó, việc hiện đại hóa công nghệ ngân hàng dựa trên nền tảng kỹ thuật tin học đòi hỏi phải tiến hành đồng thời với việc đào tạo và đào tạo lại cho đội ngũ cán bộ công nhân viên (CBCNV) trong hệ thống, đặc biệt là đội ngũ cán bộ kỹ thuật. Từ năm 2001 – 2003, hệ thống ngân hàng Việt Nam đã tiến hành đào tạo CNTT cho 950 cán bộ quản lý, 9.500 cán bộ

ng nghiệp vụ và đào tạo nâng cao cho 1.600 cán bộ kỹ thuật, trong đó trình độ đại học và trên đại học CNTT chiếm khoảng 30%, số còn lại là trình độ cao đẳng hoặc trung cấp và sơ cấp về CNTT [25-3].

Còn về nguồn nhân lực bổ sung, hàng năm NHNN và các NHTM đều có kế hoạch tuyển chọn bổ sung đội ngũ kỹ sư CNTT từ các trường đại học kỹ thuật... Và kết quả là đến nay tại các chi nhánh NHNN đều có phòng hoặc tổ tin học nhằm quản lý, vận hành và bảo dưỡng tại chỗ các hệ thống CNTT; đồng thời, hệ thống các NHTM đều đã thành lập các trung tâm CNTT hoặc trung tâm tin học riêng của đơn vị mình. Tuy nhiên, nếu so sánh về trình độ của nguồn lao động sống trong ngành ngân hàng ở nước ta với các nước phát triển và đang phát triển, thì ngành ngân hàng nước ta vẫn còn nhiều việc cần phải làm.

Bảng 1: Cơ cấu đội ngũ cán bộ có trình độ cao trong hệ thống ngân hàng ở một số nước

| | Hệ thống Ngân hàng | Đại học và trên Đại học trong tổng số lao động |
|---------------------------------|--------------------|--|
| <i>Các nước phát triển</i> | Anh | 78% |
| | Nhật | 75% |
| | Đức | 77% |
| <i>Các nước đang phát triển</i> | Thái Lan | 65% |
| | Malaysia | 62% |

Nguồn: Viện nghiên cứu khoa học ngân hàng, Ngân hàng với nền kinh tế tri thức, NXB Thống kê, năm 2001, trang 96

Bảng 2: Cơ cấu đội ngũ cán bộ có trình độ cao trong các NHTM quốc doanh Việt Nam

| | Trình độ chuyên môn | | |
|---------------------------------------|---------------------|---------|--------------|
| | Trên đại học | Đại học | Trung sơ cấp |
| <i>Ngân hàng Công Thương</i> | 0.73% | 30.1% | 69.17% |
| <i>Ngân hàng Đầu tư và Phát triển</i> | 0.75% | 34.1% | 65.15% |
| <i>Ngân hàng Ngoại Thương</i> | 1.57% | 46% | 52.43% |
| <i>Ngân hàng Nông nghiệp và PTNT</i> | 0.35% | 28.65% | 71% |

Nguồn: Viện nghiên cứu khoa học ngân hàng, Ngân hàng với nền kinh tế tri thức, NXB Thống kê, năm 2001, trang 97

Các số liệu trên đã cho thấy sự hạn chế về tỷ lệ lao động có trình độ cao trong hệ thống ngân hàng ở nước ta (trung bình là 30%) so với một số nước phát triển và đang phát triển khác (khoảng từ 60% trở lên). Đây thực sự là một trở lực đối với ngành ngân hàng Việt Nam trong tiến trình mở cửa và hội nhập với nền kinh tế quốc tế, là một điểm yếu trong quá trình cạnh tranh với các ngân hàng bạn. Đồng thời qua đó cũng phần nào thể hiện sự kém hiệu quả trong việc sử dụng, khai thác và sáng tạo ra những giá trị sử dụng mới từ nguồn lao động quá khư hiện có của chúng ta.

Trên đây là bối cảnh chung của hệ thống ngân hàng Việt Nam, để hiểu rõ hơn, luận văn đi vào nghiên cứu bối cảnh của NHCTVN.

2.1.2 Nguồn lao động của Ngân hàng Công Thương Việt Nam:

Hệ thống và mạng lưới kinh doanh

NHCTVN được thành lập từ năm 1988 trên cơ sở tách ra từ NHNN Việt Nam, là một trong 4 NHTM nhà nước lớn nhất Việt Nam và được xếp hạng là một trong 23 doanh nghiệp đặc biệt.

Hệ thống mạng lưới của NHCTVN gồm 02 Sở Giao Dịch, 125 Chi nhánh, 143 Phòng Giao dịch, 400 Quỹ Tiết kiệm, Trung tâm Đào tạo và Trung tâm CNTT; NHCTVN còn có các công ty con gồm Công ty Cho thuê tài chính, Công ty TNHH Chứng khoán, Công ty Quản lý nợ và Khai thác tài sản.

Đồng thời, NHCTVN còn là đồng sáng lập và là cổ đông chính trong ngân hàng liên doanh Indovina Bank, Công ty Cho thuê tài chính quốc tế Việt Nam, Công ty liên doanh Bảo hiểm Châu Á – Ngân hàng Công Thương. Đến cuối năm 2003, NHCTVN có quan hệ với 733 ngân hàng trên thế giới; là thành viên chính thức của Hiệp hội Viễn thông liên ngân hàng toàn cầu, Hiệp hội các ngân hàng Châu Á, Hiệp hội thẻ Visa – Master, Hiệp hội các ngân hàng Việt Nam và

Phòng Thương mại & Công nghiệp Việt Nam. Và trong năm 2003, theo chỉ định của Chính phủ Việt Nam, NHCTVN là ngân hàng duy nhất của Việt Nam trở thành hội viên của Hiệp hội các ngân hàng cho vay doanh nghiệp vừa và nhỏ trong khối APEC.

Các điểm chung của các chi nhánh thuộc hệ thống NHCTVN

Về kết cấu hạ tầng kỹ thuật, nhìn chung, tất cả các chi nhánh đều đã được được đầu tư hiện đại hóa; hầu hết trụ sở các chi nhánh được xây dựng mới khang trang; dịch vụ thanh toán quốc tế, thanh toán trong nội bộ Ngân hàng Công Thương (NHCT) được thực hiện bằng điện tử và vi tính hóa.

Tuy đã đạt được những thành tựu to lớn, song các tiêu chí xếp loại ngân hàng theo thông lệ quốc tế của NHCTVN hiện nay đang còn rất nhỏ bé, yếu kém so với quy mô và trình độ của một ngân hàng trung bình trong khu vực; năng suất lao động thấp, chi phí hoạt động cao; năng lực cạnh tranh của các sản phẩm, dịch vụ còn yếu kém; mức độ ứng dụng kỹ thuật, công nghệ tin học tiên tiến hiện đại vào các mặt nghiệp vụ còn thấp...

NHCTVN là một trong những ngân hàng quốc doanh đầu tiên trong cả nước tiến hành ứng dụng CNTT vào các hoạt động của mình. Năm 2000, trang Web của NHCTVN ra đời (www.icb.com.vn), đây là trang web đầu tiên của hệ thống ngân hàng Việt Nam; năm 2001, NHCTVN là ngân hàng đầu tiên khai trương dịch vụ thẻ ATM (thẻ rút tiền tự động) và NHCT đang tiếp tục phấn đấu cải tiến sản phẩm ATM của mình thành những sản phẩm có đặc tính vượt trội nhất [26-19] và đến cuối năm 2003, tổng số điểm thanh toán thẻ của NHCTVN là 94 điểm với tổng số thẻ ATM đã phát hành lên đến 14.000 thẻ [1].

Trong suốt 3 năm thực hiện dự án HĐHNH và HTTT (*bắt đầu triển khai từ tháng 11/2000*) với việc triển khai 12 module nghiệp vụ và 3 module kỹ thuật,

NHCTVN đã hoàn thành giai đoạn I và chính thức đưa vào hoạt động trong tháng 11/2003. NHCTVN cũng là ngân hàng triển khai nhiều module nghiệp vụ nhất với nhiều sản phẩm tiện ích như tiền gửi, cho vay, tài trợ thương mại, Internet Banking... Có thể nói, những thành công của dự án HĐHNH và HTTT đã đặt nền tảng quan trọng cho NHCTVN theo hướng hiện đại hóa nhưng vẫn đảm bảo an toàn, hiệu quả. Đó chính là bước tiến quan trọng cho những giai đoạn tiếp theo.

Với công nghệ hiện đại và hạ tầng hệ thống ngân hàng cốt lõi theo một phương thức giao dịch mới, hiện đại (nâng cấp đường trục thông tin Bắc – Nam từ 256K lên 512K, hơn 90 chi nhánh từ hệ thống truyền thông quay số đã chuyển sang thuê bao riêng tốc độ cao [1]), khách hàng của NHCTVN đã có thể tiếp cận được những sản phẩm và dịch vụ hiệu quả hơn, tốt hơn và có thể giao dịch “mọi lúc, mọi nơi”. Đồng thời, ngân hàng có đầy đủ công cụ để giám sát và kiểm soát các rủi ro, quản trị điều hành, quản lý tốt hơn các mối quan hệ với khách hàng, tạo ra được những sản phẩm dịch vụ mới mang tính sáng tạo, hiện đại, tiện ích đánh dấu một bước tiến quan trọng đầu tiên để NHCTVN đi đến hiện đại hóa đồng bộ và toàn diện các nghiệp vụ của mình.

NHCTVN đang khẩn trương chuẩn bị cho việc triển khai giai đoạn II của dự án HĐHNH và HTTT tới tất cả các chi nhánh trên toàn quốc; cơ cấu lại quy trình nghiệp vụ, cơ chế vận hành; tiếp tục đào tạo và đào tạo lại cán bộ, tăng cường nâng cao dịch vụ cung cấp, hướng dẫn khách hàng về những sản phẩm và dịch vụ mới; đồng thời tiếp tục đầu tư nâng cấp kết cấu hạ tầng kỹ thuật CNTT để chuẩn bị cho việc triển khai giai đoạn II của dự án HĐHNH và từng bước trở thành ngân hàng hiện đại – hiệu quả – dịch vụ hướng về khách hàng.

Đó là về nguồn lao động quá khứ, còn đối với nguồn lao động sống thì đội ngũ cán bộ công nhân viên của NHCTVN đã được thử thách và trưởng thành trong cơ chế thị trường, đã được bổ sung, đào tạo, sắp xếp lại theo yêu cầu đổi mới và phát triển kinh doanh. Đến năm 2003, NHCTVN có khoảng 13.000 CBCNV, trong đó: trình độ Thạc sỹ, Tiến sỹ kinh tế trên 150 người, trình độ Đại học có 5.846 người chiếm tỷ lệ 45,6% [20]; hầu hết các cán bộ ngân hàng đều biết sử dụng máy vi tính; cán bộ kinh doanh đối ngoại, tin học đều sử dụng được ngoại ngữ trong công việc.

Đối với công tác cán bộ, hàng năm NHCT đều tổ chức đào tạo và đào tạo lại cho cán bộ với nhiều hình thức: Tập huấn các mặt nghiệp vụ; sơ kết, tổng kết chuyên đề; thi tay nghề; cử cán bộ tham gia các lớp tập huấn ngắn hạn và dài hạn... nhằm giúp CBCNV cập nhật kiến thức và nâng cao các mặt nghiệp vụ, ngoại ngữ, cùng như quản trị, điều hành. Xây dựng và đào tạo đội ngũ cán bộ chuyên sâu từng lĩnh vực kinh doanh đa dạng của NHTM. Quy hoạch, lựa chọn đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, điều hành trong hệ thống không những có trình độ nghiệp vụ quản lý, điều hành, mà còn biết ngoại ngữ và tin học... Nghiên cứu vận dụng các chính sách, chế độ động viên vật chất và tinh thần đối với cán bộ kỹ thuật (tin học), nghiệp vụ (tín dụng, đối ngoại...) giỏi, tạo điều kiện để họ yên tâm công tác trong NHCT.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt của NHCT đã được kiện toàn và nâng cao về trình độ, sẵn sàng tiếp thu cái mới tiến bộ, NHCT hiện đã có đủ vốn để áp dụng CNTT; hệ thống máy móc trang thiết bị vi tính đã đạt mức bình quân 3 người trên một máy tính [20] và có hàng trăm máy chủ hiện đại, có nhiều đường truyền riêng (leased lines).

Hiện tại, gần như tất cả các cán bộ nghiệp vụ và cán bộ quản lý trong toàn hệ thống NHCTVN đều coi máy tính là công cụ quan trọng nhất để làm việc, NHCTVN không thể phục vụ khách hàng và quản lý kinh doanh tốt nếu không có hệ thống CNTT để kết nối khoảng 3.000 máy tính trong hệ thống với nhau. Đến nay, lực lượng chuyên môn làm công tác vi tính tại NHCTVN có khoảng 500 cán bộ kỹ thuật (trong đó, có khoảng 100 kỹ sư công tác tại Trung tâm CNTT của NHCTVN và có khoảng 400 cán bộ kỹ thuật chuyên trách ở các chi nhánh [20]).

Quá trình xây dựng và phát triển của NHCTVN là quá trình thử nghiệm đổi mới mang tính cách mạng trên tất cả các mặt hoạt động của ngân hàng, do đó, trong quá trình này, NHCTVN đã phải trải qua nhiều khó khăn thách thức, có những vấn đề chưa giải quyết được theo mong muốn, trong đó một số lĩnh vực chủ yếu chưa thành công là quản trị nhân sự, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, xây dựng kết cấu hạ tầng kỹ thuật CNTT và hệ thống phần mềm ứng dụng...

Xét riêng tại TPHCM, đến cuối năm 2003, NHCTVN có một Sở Giao Dịch và 13 chi nhánh (sau đây sẽ gọi chung là 14 chi nhánh); dự kiến sắp tới tại khu vực này, NHCTVN sẽ tiếp tục mở rộng hoạt động để đảm bảo 24/24 quận huyện của thành phố đều có mạng lưới kinh doanh của NHCTVN.

Thành phố Hồ Chí Minh là một trong 2 khu vực luôn nhận được sự quan tâm đặc biệt của lãnh đạo NHCTVN trong vấn đề nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động nhằm chọn ra hướng đi đúng đắn, cũng như khẳng định vị thế của NHCTVN trong hệ thống ngân hàng Việt Nam nói riêng và trong hệ thống ngân hàng thế giới nói chung.

Và kế tiếp sẽ là phần giới thiệu về thực trạng sử dụng nguồn lao động của các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM trong giai đoạn hiện nay.

2.2 THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA CÁC CHI NHÁNH NGÂN HÀNG CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH:

Chúng ta đều biết ngân hàng được coi là ngành kinh tế dịch vụ, điều đó có nghĩa là các sản phẩm do ngân hàng tạo ra có những loại không được vật hóa trong vật cụ thể; nghĩa là nó không được tồn tại dưới dạng hữu hình mà tồn tại dưới dạng vô hình (*thông qua các hợp đồng được ký kết, các nghiệp vụ để đảm bảo an toàn, chính xác, tốc độ nhanh, tạo điều kiện thuận lợi...*) nhằm phục vụ cho nhu cầu của xã hội và tái sản xuất xã hội, cũng như tái sản xuất của mỗi thành viên trong xã hội.

Sản phẩm của ngân hàng là kết tinh của lao động được đặt trong quan hệ so sánh và trao đổi đó là lao động trừu tượng, có những loại lao động được kết tinh trong sản phẩm, thể hiện dưới dạng vật hóa: cơ sở, nhà cửa, kho tàng, các phương tiện vận chuyển, các thiết bị chuyên dụng... đây là loại lao động quá khứ chúng ta sẽ nói sau. Còn lao động sống, lao động trừu tượng tạo ra giá trị thì chủ yếu tồn tại dưới dạng vô hình.

Do đó việc phân tích lao động trừu tượng tạo ra giá trị hàng hóa tại các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM cần phải tính đến những hao phí lao động kết tinh trong dịch vụ các hoạt động ngân hàng, từ đó mà đánh giá hoạt động của ngân hàng tốt hay xấu, kinh doanh thuận lợi hay khó khăn, lời hay lỗ, mục đích đạt được cuối cùng là gì...

Nhằm đưa ra các giải pháp để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động của các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM, trước hết luận văn đi vào nghiên cứu thực trạng về nguồn lao động quá khứ và nguồn lao động sống ở các chi nhánh này, đầu tiên là thực trạng về nguồn lao động quá khứ.

2.2.1 Thực trạng nguồn lao động quá khứ – tư liệu sản xuất:

Trong lĩnh vực ngân hàng, bộ phận lao động quá khứ bao gồm 02 loại:

+ Bộ phận lao động quá khứ thông thường: Đây là bộ phận lao động quá khứ mà ở các ngành cũng có như: các máy móc thiết bị vi tính, nhà xưởng, kho tàng, hệ thống thông tin – truyền thông...

+ Bộ phận lao động quá khứ đặc thù: Đây là bộ phận lao động quá khứ chỉ tồn tại trong ngành ngân hàng như: máy in tiền, giấy in tiền, mực in tiền...

Tuy đã đạt được những thành tựu như mức độ hiện đại của các trang thiết bị vi tính đã ngang tầm thế giới (các thiết bị vi tính được trang cấp hàng năm đều thuộc những thế hệ hiện đại), một số sản phẩm – dịch vụ đã hòa nhập được với hệ thống thanh toán của thế giới (chuyển tiền điện tử, thanh toán quốc tế, thẻ Visa và Master...); song, nguồn lao động quá khứ trong ngành ngân hàng cũng vẫn còn những điểm yếu kém như trình độ công nghệ ngân hàng thấp và lạc hậu, công nghệ chủ yếu vẫn còn dựa vào kỹ năng truyền thống, các tiện ích ngân hàng còn nghèo nàn và phương thức giao dịch trực tiếp là chủ yếu...

Khi nghiên cứu về thực trạng của nguồn lao động quá khứ, luận văn sẽ đi vào nghiên cứu về số lượng, mức độ hiện đại và khả năng đồng bộ của các máy móc trang thiết bị vi tính đã được Ngân hàng Công thương Trung Ương (NHCTTW) trang cấp cho các đơn vị này; đồng thời, cũng sẽ nghiên cứu về kết cấu hạ tầng kỹ thuật CNTT hiện đang được sử dụng tại đây.

2.2.1.1 Về máy móc trang thiết bị vi tính:

a. Số lượng máy vi tính tính đến tháng 12/2003:

Bảng 3: Số lượng máy vi tính ở các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM

| | Số lượng máy vi tính vào tháng 12 của mỗi năm | | | | |
|------------------|---|------------|------------|------------|------------|
| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
| Tổng cộng | 251 | 354 | 496 | 668 | 857 |

*Nguồn: Trung tâm Công nghệ Thông tin NHCTVN
(Tham khảo thêm ở phần phụ lục thực trạng nguồn lao động quá khứ)*

Căn cứ vào số liệu trong Bảng 3, có thể rút ra một số nhận xét sau:

- Tính đến cuối năm 2003, nếu so với 127 chi nhánh của cả hệ thống NHCTVN thì khu vực TPHCM chỉ có 14 chi nhánh chiếm khoảng 7,87%, nhưng có số lượng máy vi tính chiếm tới 28,57% so với tổng số máy vi tính trong toàn hệ thống NHCTVN (khoảng 3.000 máy vi tính). Với số lượng máy vi tính được trang bị trên đây, chứng tỏ ở TPHCM chiếm một tỷ trọng rất lớn, đây là cơ sở để từng bước hiện đại hóa các chi nhánh NHCT tại TPHCM.

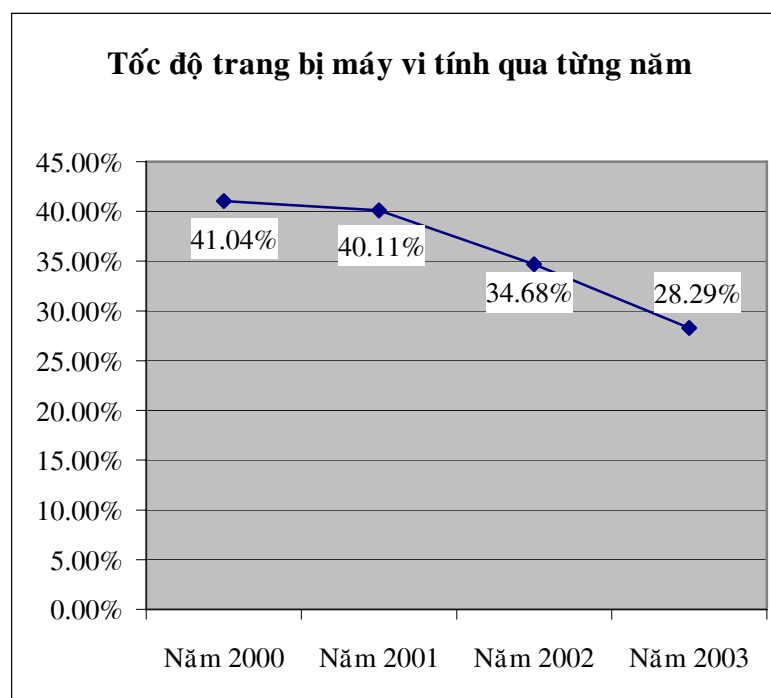
- Tốc độ gia tăng số lượng máy vi tính tại khu vực này:

Bảng 4: Tốc độ gia tăng máy vi tính ở các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM

| | Năm 1999 | Năm 2000 | Năm 2001 | Năm 2002 | Năm 2003 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Số lượng | 251 | 354 | 496 | 668 | 857 |
| Gia tăng về số lượng | - | 103 | 142 | 172 | 189 |
| Tỷ lệ tăng hàng năm | - | 41.04% | 40.11% | 34.68% | 28.29% |

Nguồn: Trung tâm Công nghệ Thông tin NHCTVN

Biểu đồ 1: Tốc độ trang bị máy vi tính qua từng năm



- Mặc dù số lượng tuyệt đối tăng nhưng số lượng tương đối lại giảm do đã được trang bị từ các năm trước. Tuy nhiên, điều đó cũng cho thấy công suất sử dụng máy vi tính tại các chi nhánh ở khu vực này ngày càng tăng lên, hiệu quả sử dụng đã ngày càng tốt hơn.

b. Mức độ hiện đại và đồng bộ của các loại máy vi tính được cung cấp:

Trong hệ thống NHCTVN, việc cung cấp trang cấp thiết bị vi tính hàng năm đều do NHCTTW trực tiếp cung cấp dựa trên nhu cầu của từng chi nhánh đăng ký từ đầu năm và theo định hướng phát triển của NHCTVN trong năm tới.

Dó đó, nếu xét trong cùng một năm, hệ thống máy móc trang thiết bị của các chi nhánh NHCT tại TPHCM thể hiện tính đồng bộ, hiện đại là rất cao. Song sự đồng bộ ấy đã tạo điều kiện thuận cho các chi nhánh trong việc tổ chức kinh doanh bao nhiêu thì cũng chính nó đã gây ra những cản trở bấy nhiêu trên con đường phát triển.

Như chúng ta đều biết trong điều kiện hiện nay khoa học đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, sự phát triển như vũ bão của cuộc cách mạng công nghệ đã dẫn đến việc sử dụng các thành tựu mới là một đòi hỏi cấp bách, cho nên trang bị hiện đại của hôm nay có thể lạc hậu trong ngày mai. Vì vậy, mặc dù có sự trang bị đồng bộ nhưng do sự sử dụng không hết công suất đã dẫn đến lãng phí một tài sản vô hình rất lớn. Đồng thời, thực trạng ấy đã gây ra những khó khăn trong việc truyền tải dữ liệu thông tin giữa các thế hệ máy móc khác nhau, nhất là các hệ thống máy tính. Ví dụ như việc trang bị những loại máy của năm sau thường hiện đại hơn rất nhiều so với loại máy của năm trước, nhưng số lượng máy mới thì lại có hạn, nên để các máy mới có thể hoạt động được chung với hệ thống hiện tại thì phải cài đặt và chạy các chương trình phần mềm cũ giống như của các máy thế hệ cũ. Vì vậy, tuy là máy mới nhưng hiệu quả sử

dụng thì lại không hơn các máy cũ bao nhiêu; thậm chí, có những máy mới khi chạy các chương trình cũ thì lại hư hỏng nhiều hơn các máy cũ.

Từ năm 2000 đến nay, NHCT đang sử dụng các loại máy: Pentium III 733MHz và 800MHz, Pentium IV 1.8GHz và 2.4GHz; cùng với các loại máy vi tính thế hệ 486 (75-100MHz), thế hệ 586 (133MHz), Pentium II 400MHz, Pentium III 500MHz... những loại máy này khi chạy chương trình thì rất chậm và kích thước có những loại thì khá lớn, nhưng đối với các chi nhánh thiếu máy thì vẫn buộc phải sử dụng nên hiệu quả không cao. Sở dĩ như vậy là do quy định về khấu hao và thanh lý các trang thiết bị vi tính của NHCTVN còn có những điểm chưa hợp lý.

Khoảng đầu năm 2000, giá cả của các máy móc trang thiết bị vi tính là rất đắt và tuổi thọ của công nghệ dài, NHCT đã chọn thời gian khấu hao của các thiết bị này là 48 tháng (4 năm) và khấu hao theo phương pháp đường thẳng. Tuy nhiên, từ năm 2001, với sự phát triển như vũ bão của CNTT, đặc biệt công nghệ phần mềm và phần cứng phát triển rất nhanh, các thế hệ máy tính mới ra đời rất nhanh với tốc độ cao; do các chương trình phần mềm mới đòi hỏi phải có những công nghệ máy vi tính mới, “vòng đời” công nghệ được rút ngắn lại nên hao mòn vô hình của các máy vi tính thế hệ cũ là rất lớn (*tham khảo phụ lục giá cả thiết bị vi tính*). Tình trạng đó dẫn đến, các máy vi tính thế hệ cũ tuy chưa hết thời gian khấu hao nhưng vẫn không ai muốn sử dụng (thậm chí ngay cả khi các chi nhánh không đủ máy vi tính). Thêm vào đó, các quy định về thanh lý tài sản cố định nhắc – chỉ được thanh lý khi tài sản đã khấu hao xong, hoặc bị hư hỏng hoàn toàn không thể sửa chữa và phải có xác nhận của Trung tâm CNTT (nếu là các trang thiết bị vi tính), đối với những tài sản có giá trị lớn thì việc thanh lý

phải có ý kiến của lãnh đạo NHCTVN, cho đến nay vẫn chưa có chủ trương giải quyết những thiết bị vi tính cũ này.

Các quy định về khấu hao tài sản cố định đối với các loại thiết bị vi tính do NHCT quy định vẫn còn những điểm bất hợp lý, có một số tài sản cố định có giá trị như nhau nhưng có thời gian sử dụng khác nhau (có tài sản là 5 năm, có tài sản là 1 năm), nhưng tất cả đều được ấn định chung 1 thời gian khấu hao (4 năm), vì vậy có những thiết bị tuy vẫn đang trong thời gian khấu hao nhưng lại không thể sử dụng được, gây lãng phí rất lớn.

c. Số lượng cung ứng và số lượng sử dụng thực tế:

Từ năm 2001 trở về trước, do tình hình tài chính còn có những hạn chế, vì vậy NHCTVN chưa thể đáp ứng đủ những nhu cầu cần thiết về máy vi tính nói riêng và trang thiết bị trong lĩnh vực CNTT nói chung của tất cả các chi nhánh. Điều này dẫn đến các chi nhánh khi làm văn bản đề nghị NHCTTW cung cấp máy vi tính thường “xin khổng”, nghĩa là cao hơn nhu cầu thực tế.

Song từ năm 2002, theo yêu cầu hiện đại hóa, NHCTTW đã đảm bảo được 100% nhu cầu cho các chi nhánh về trang cấp các máy móc thiết bị vi tính, điều này dẫn đến tình trạng một số chi nhánh “thừa máy” cất vào kho không được sử dụng, sử dĩ như vậy là do trước đây các chi nhánh vẫn quen kiểu “xin khổng”; song do NHCTTW cung cấp đúng bằng với số lượng đã đề nghị. Thực trạng này đã gây ra lãng phí rất lớn, nhất là ở các khu vực thành phố, thị xã, các trung tâm kinh tế lớn; trong khi đó ở các chi nhánh thuộc các tỉnh miền núi, vùng xa không dám đề nghị cấp nhiều (bởi hạch toán chi phí sản xuất sẽ tăng cao, kinh doanh thua lỗ), tình trạng thiếu máy móc phương tiện để vận hành ở các chi nhánh này là không tránh khỏi.

Tình trạng mất cân đối và không phù hợp giữa chất và lượng, giữa máy móc được trang bị có trình độ hiện đại với đội ngũ cán bộ kỹ thuật sử dụng chưa tương xứng, đây cũng là những lãng phí cần được quan tâm. Chẳng hạn, năm 2003, NHCTTW trang cấp các thiết bị “thư viện lưu trữ dữ liệu” hiện đại cho các chi nhánh, nhưng đến nay hầu hết các chi nhánh ở TPHCM đều chưa biết sử dụng; và đến năm 2004, NHCTTW lại trang cấp tiếp thiết bị này.

2.2.1.2 Về tình hình sử dụng các chương trình phần mềm:

NHCTVN là ngân hàng duy nhất trong các NHTM nhà nước tự viết chương trình phần mềm để ứng dụng cho các hoạt động nghiệp vụ quan trọng của mình, nhờ đó đã giảm thiểu được các chi phí không cần thiết, tự chủ trong việc chỉnh sửa chương trình cho phù hợp với tình hình thực tế, độ bảo mật cao do mang tính nội bộ...

Tuy nhiên, do chưa đặt trong bối cảnh chung, xu thế quốc tế hóa, toàn cầu hóa, nên khả năng hòa nhập với hệ thống thanh toán của quốc tế vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Khi bắt đầu triển khai viết các chương trình phần mềm, NHCT không sử dụng các tiêu chuẩn chung của quốc tế để làm các tiêu chuẩn cho các chương trình của mình (bởi đây là giai đoạn đầu của quá trình hội nhập nên thông tin thường không đầy đủ và trình độ của đội ngũ kỹ thuật chưa cao) nên khi thực hiện hòa nhập vào hệ thống thanh toán quốc tế, hiệu quả đem lại không như mong muốn.

Bên cạnh đó, hệ thống thông tin với đòi hỏi phải tiếp cận nhanh trong thời gian ngắn nhất để có thể thích ứng với xu thế phát triển, thì ngược lại do thời gian viết chương trình quá dài nên khi các chương trình hoàn thành thì không còn thích hợp nữa; chẳng hạn, thời gian để triển khai một dự án phần mềm ít nhất là 6 tháng, thậm chí có chương trình gần 2 năm mới ứng dụng được, kể từ khi viết

chương trình cho đến khi chương trình hoàn thành và triển khai. Do tình hình thực tế đã thay đổi khá nhiều, mà thời gian quá dài, nên buộc phải viết lại hoặc chỉnh sửa cho phù hợp với điều kiện tình hình mới.

2.2.1.3 Về các sản phẩm, dịch vụ có liên quan đến lĩnh vực CNTT:

Đây là một loại lao động đặc biệt, do vậy sản phẩm của nó cũng mang tính chất đặc biệt. Các sản phẩm, dịch vụ có liên quan đến lĩnh vực CNTT như thẻ tín dụng, thẻ Visa và Master, thẻ rút tiền tự động (thẻ ATM)... dịch vụ thanh toán trong nước và thanh toán quốc tế, chuyển tiền nhanh, Internet Banking, Home Banking, Telephone Banking...

Các chi nhánh tại TP.HCM rất quan tâm đến lao động hao phí để tạo ra các sản phẩm này; bởi TP.HCM là một trung tâm giao dịch thương mại lớn của cả nước, là nơi tập trung rất nhiều nhu cầu về thanh toán, về các dịch vụ liên quan đến các sản phẩm của ngân hàng... Tuy nhiên việc phát triển, sử dụng các sản phẩm, dịch vụ này đòi hỏi phải có đội ngũ lao động trình độ cao. Song hiệu quả sử dụng đội ngũ lao động phụ thuộc rất nhiều vào sự chỉ đạo NHCTTW, từ một cơ chế quản lý trung tâm thống nhất “tập trung về một mối”, do chưa thực sự tin tưởng vào khả năng quản lý của cấp dưới (ví dụ như: từ một việc nhỏ là các chi nhánh tại TP.HCM thấy cần phải trang bị thêm máy ATM, song NHCTTW cử một đoàn cán bộ vào TP.HCM để nghiên cứu lại xem có cần thiết không? có khả thi không?).

Kể từ năm 2000, NHCTVN đã có trang Web riêng của mình (ngân hàng đầu tiên có trang Web), nhưng trang Web này lại chủ yếu là giới thiệu các thông tin về NHCTVN, song chưa có các dịch vụ như Internet Banking, Home Banking...; trong khi đó, Ngân hàng Á Châu (ACB) ra đời sau nhưng các dịch vụ này thì đã triển khai rộng khắp.

Năm 2001, NHCTVN là ngân hàng đầu tiên khai trương dịch vụ – sản phẩm thẻ ATM, song loại thẻ này thì chỉ sử dụng được trong hệ thống NHCT; trong khi đó, Ngân hàng Ngoại thương Việt Nam tuy cung cấp dịch vụ – sản phẩm thẻ ATM sau NHCTVN, nhưng loại thẻ ATM của Ngân hàng Ngoại thương lại có khả năng tham gia “lưu thông” được với thẻ ATM của các ngân hàng khác (như Ngân hàng Kỹ Thương, Ngân hàng Sài Gòn thương tín...).

Điều đó cho thấy, tuy NHCTVN là một trong những ngân hàng đi đầu trong việc ứng dụng CNTT vào hoạt động của mình, song việc ứng dụng đến nay vẫn còn nhiều vấn đề cần phải khắc phục.

2.2.1.4 Về kết cấu hạ tầng kỹ thuật CNTT:

Thành phố Hồ Chí Minh là khu vực nhận được sự quan tâm đặc biệt của lãnh đạo NHCTVN về trang bị hệ thống thông tin hiện đại. Đồng thời, đây cũng là nơi có sẵn hệ thống thông tin quốc gia đang trong giai đoạn phát triển cao. Đặc biệt đối với các chi nhánh tại TPHCM, NHCTTW đã cung cấp và trang bị một hệ thống thông tin đạt trình độ cao. Tất cả các chi nhánh, phòng giao dịch và quỹ tiết kiệm đều được kết nối vào hệ thống bằng đường thuê kênh riêng (leased lines). Đây là bước chuẩn bị quan trọng cho việc triển khai giai đoạn II của dự án HĐHNH và HTTT.

Tuy hiện nay việc lắp đặt các hệ thống thông tin ở các chi nhánh NHCT tại TPHCM đã được hoàn chỉnh, song hiệu suất sử dụng đường truyền ở một số nơi còn rất thấp, do số lượng các thiết bị vi tính sử dụng đường truyền còn quá ít hoặc chưa triển khai các nghiệp vụ ngân hàng hiện đại (chỉ dùng để truyền nhận thông tin vào cuối ngày; chưa có các thiết bị chuyên dụng như máy ATM, máy đọc thẻ từ; chưa có các nghiệp vụ TTLNH, thanh toán quốc tế...), thậm chí có nơi

chưa đưa vào sử dụng nên dẫn đến sự lãng phí rất lớn vì vẫn phải trả tiền thuê bao hàng tháng.

Trên đây là thực trạng về nguồn lao động quá khứ của các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM, tiếp theo luận văn nêu lên thực trạng sử dụng nguồn lao động sống tại các chi nhánh này.

2.2.2 Thực trạng nguồn lao động sống – sức lao động:

Đề cập đến thực trạng của nguồn lao động sống của các chi nhánh NHCT tại TPHCM, luận văn nghiên cứu các mặt: số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ và năng lực sử dụng máy móc trang thiết bị vi tính của đội ngũ lao động. Trước hết, chúng ta đề cập đến số lượng lao động tại khu vực này.

2.2.2.1 Về số lượng lao động:

*Bảng 5: Số lượng lao động của các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM
tính đến ngày 31/12/2003*

| Tổng số | Lãnh đạo | Trưởng-Phó Phòng | Nhân viên |
|----------------|-----------------|-------------------------|------------------|
| 1633 | 47 | 241 | 1345 |

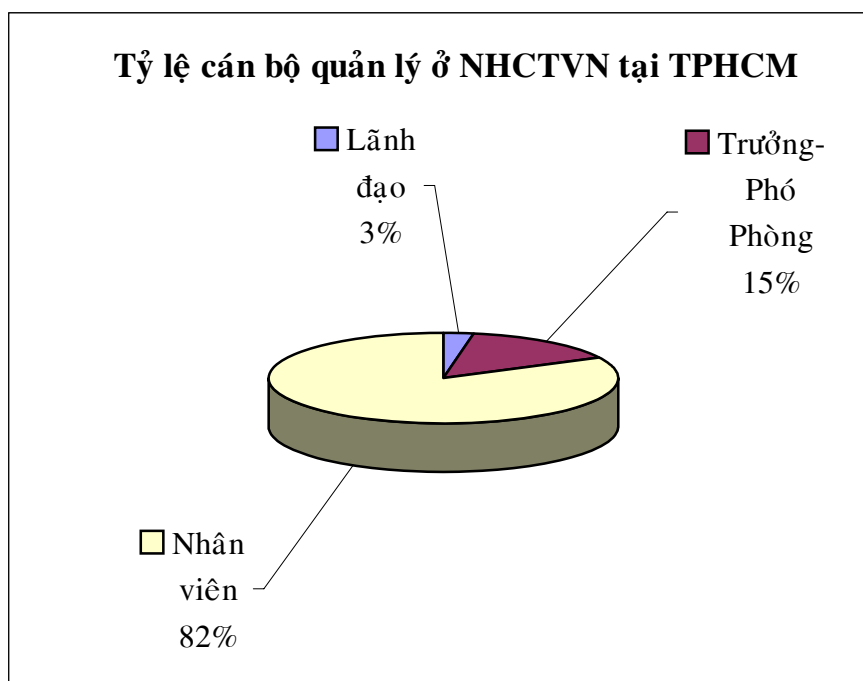
*Nguồn: Phòng Tổ chức – Đào tạo của Văn phòng đại diện NHCTVN tại TPHCM
(Tham khảo số liệu cụ thể ở phụ lục thực trạng nguồn lao động sống)*

Số lao động của các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM (tính đến cuối năm 2003) chiếm tỷ lệ 12,56% trong toàn hệ thống (toàn hệ thống NHCTVN có khoảng 13.000 CBCNV); trong khi đó, tỷ lệ máy vi tính được trang bị cho khu vực này lên tới 28,57%. Đồng thời nếu so với mức trung bình trong toàn hệ thống NHCTVN là 3 lao động / 1 máy vi tính, thì mức trung bình tại khu vực TPHCM là gần 2 lao động / 1 máy vi tính. Các số liệu này đã chứng tỏ mức độ trang cấp thiết bị vi tính cho các chi nhánh NHCT tại TPHCM đạt tỷ lệ rất cao, thể hiện mức độ hiện đại hóa ở khu vực này là rất cao và rất được chú trọng.

Bên cạnh đó, tỷ lệ CBCNV có độ tuổi dưới 50 của NHCTVN tại TPHCM là 82,18% (1.342 CBCNV – *tham khảo thêm ở phụ lục thực trạng nguồn lao động sống*), điều ấy chứng tỏ, lực lượng lao động ở khu vực này đa số là lực lượng trẻ và đây là sẽ là nguồn lao động sống bổ sung thường xuyên và mạnh mẽ cho quá trình phát triển trong thời gian tới của NHCT.

Nếu gọi những người có chức danh từ trưởng phòng và phó trưởng phòng trở lên là cán bộ quản lý, thì tỷ lệ cán bộ quản lý ở khu vực này là gần 18% (*Biểu đồ 2*), hay 4,67 nhân viên / 1 cán bộ quản lý; trong khi đó, theo các nhà quản lý nổi tiếng thì tỷ lệ quản lý hiệu quả là 7 nhân viên / 1 cán bộ quản lý hay 9 nhân viên / 1 cán bộ quản lý; điều đó cho thấy, năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý ở các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM vẫn chưa cao và bộ máy tổ chức, quản lý còn chồng chéo, kém hiệu quả.

Biểu đồ 2: Tỷ lệ cán bộ quản lý ở các chi nhánh tại TPHCM tính đến 31/12/2003



Bên cạnh đó, các số liệu này còn cho thấy năng lực sử dụng các máy móc trang thiết bị vi tính của đội ngũ cán bộ quản lý ở NHCTVN tại TPHCM để phục vụ cho công tác quản lý vẫn còn chưa cao.

Để hiểu hơn về trình độ của nguồn lao động sống của các chi nhánh NHCT tại TPHCM, luận văn đi vào nghiên cứu về trình độ chuyên môn và trình độ ngoại ngữ của nguồn lao động này.

2.2.2.2 Về trình độ chuyên môn và ngoại ngữ:

Đề cập đến khả năng sử dụng thành thạo máy móc trang thiết bị vi tính vào công việc hàng ngày trong NHCTVN, về đội ngũ lao động hiện có có thể phân chia thành các loại sau:

| <i>Trình độ sử dụng máy vi tính</i> | <i>Trình độ học vấn</i> | <i>Trình độ ngoại ngữ</i> |
|---|-------------------------|-------------------------------|
| Sử dụng thành thạo và có hiệu quả | Từ Cao đẳng trở lên | Anh văn từ trình độ B trở lên |
| Biết sử dụng máy vi tính nhưng không hiệu quả | Từ Cao đẳng trở lên | Anh văn dưới trình độ B |
| | Dưới trình độ Cao đẳng | Anh văn từ trình độ B trở lên |
| Không biết sử dụng máy vi tính (hay chỉ biết chơi GAME) | Dưới trình độ Cao đẳng | Anh văn dưới trình độ B |

Bảng khảo sát sau đây cho thấy số liệu về đội ngũ lao động (nguồn lao động sống), trình độ học vấn và trình độ ngoại ngữ tại khu vực TPHCM như sau:

Bảng 6: Cơ cấu trình độ của CBCNV ở các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM đến ngày 31/12/2003

| Tổng số | Học vấn | | Ngoại ngữ | |
|----------------|-------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | Cao Đẳng trở lên | Khác | B trở lên | Khác |
| 1633 | 860 | 773 | 573 | 1060 |

Nguồn: Phòng Tổ chức – Đào tạo của Văn phòng đại diện NHCTVN tại TPHCM (Tham khảo số liệu cụ thể ở phụ lục thực trạng nguồn lao động sống)

Theo số liệu trên đây, tuy là 573 người có chứng chỉ, có bằng cấp nhưng trong thực tiễn thì không phải tất cả đều có thể sử dụng thành thạo máy vi tính.

Số liệu trên đây cho thấy:

- Số lượng CBCNV sử dụng thành thạo máy vi tính: 573 người, chiếm tỷ lệ 35,09%
- Số lượng CBCNV không biết sử dụng máy vi tính: 773 người, chiếm tỷ lệ 47,34%
- Số lượng CBCNV biết sử dụng máy vi tính nhưng không hiệu quả: khoảng 287 người, chiếm tỷ lệ 17,57%

Nếu so với mặt bằng chung của ngành ngân hàng 80% số CBCNV biết sử dụng máy vi tính thì tỷ lệ này ở các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM là 52,66%, đây là một tỷ lệ còn thấp. Như vậy, so với độ ngũ lao động hiện có, trình độ Cao đẳng chiếm gần 50%, ngoại ngữ có bằng B trở lên chỉ chiếm hơn 1/3, điều đó cho thấy theo yêu cầu chung của ngành ngân hàng thì đội ngũ lao động phải nâng cao trình độ hơn nữa mới có thể đáp ứng được nhu cầu xây dựng và phát triển của ngành ngân hàng. Bên cạnh đó, với chất lượng cũng như số lượng đội ngũ nguồn lao động hiện có thì việc sử dụng nguồn lao động quá khứ tất yếu dẫn đến nhiều hạn chế như không thể sử dụng hết công suất máy móc thiết bị, hệ thống máy vi tính. Thậm chí, nhiều thiết bị với công năng rất cao nhưng mới chỉ dừng lại ở những thao tác giản đơn, chẳng hạn chỉ sử dụng vi tính như là một công cụ đánh máy chữ hiện đại.

Còn nếu xét riêng về đội ngũ cán bộ quản lý, có nhiều vấn đề cần phải quan tâm giải quyết:

Bảng 7: Cơ cấu trình độ của các cán bộ từ trưởng phòng và phó trưởng phòng trở lên tại NHCTVN tại TPHCM đến ngày 31/12/2003

| Số lượng Cán bộ | Học vấn từ Cao Đẳng trở lên | Ngoại ngữ từ trình độ B trở lên |
|--------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 288 | 251 | 106 |

Nguồn: Phòng Tổ chức – Đào tạo của Văn phòng đại diện NHCTVN tại TPHCM

Qua các số liệu trên cho thấy:

- Số lượng cán bộ quản lý sử dụng thành thạo máy vi tính: 106 người, chiếm tỷ lệ 36,80%
- Số lượng cán bộ quản lý không biết sử dụng máy vi tính: 37 người, chiếm tỷ lệ 12,85%
- Số lượng cán bộ quản lý biết sử dụng máy vi tính nhưng không hiệu quả: khoảng 145 người, chiếm tỷ lệ 50,35%

Như vậy, tỷ lệ cán bộ quản lý biết sử dụng vi tính của khu vực này hiện nay vào khoảng 87,15% (vẫn thấp hơn so với trung bình của ngành là gần 95%). Mặc dù, đội ngũ cán bộ quản lý được trang bị máy tính 100%, nhưng số lượng cán bộ sử dụng thành thạo thì chỉ vào khoảng 36,8% và có tới 63,2% sử dụng không hiệu quả. Đây là một trong những vấn đề cần phải quan tâm, nhất là trong xu thế quốc tế hóa, toàn cầu hóa đòi hỏi phải xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý ngân hàng có trình độ cao mới đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ mới.

2.2.2.3 Về đào tạo và đào tạo lại:

Đây là một trong những yêu cầu cấp thiết của quá trình xây dựng và phát triển kinh tế, bởi bất kỳ một quá trình sản xuất nào khi tư liệu sản xuất thay đổi thì sức lao động cũng phải thay đổi theo. Trong những năm qua quá trình xây dựng và phát triển ngành ngân hàng nói chung và các chi nhánh NHCT tại TPHCM nói riêng rất coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại cho CBCNV, tại khu vực này có một trung tâm đào tạo, trung bình mỗi tháng tổ chức được hai lớp học cho các chi nhánh, mỗi lớp từ 20 – 30 học viên. Từ năm 2001 đến năm 2003, trung tâm đã tổ chức được khoảng 72 lớp, đây là một cố gắng lớn trong công tác tổ chức đào tạo và đào tạo lại của ngân hàng. Kết quả của nó bước đầu đã nâng cao được trình độ nghiệp vụ chuyên môn, tinh thần trách nhiệm công tác, nâng

cao hiệu quả. Tuy nhiên bên cạnh đó vẫn còn có những hạn chế nhất định, thời gian tập huấn ngắn, phổ cập tin học vẫn chưa theo kịp với tình hình hiện đại hóa, chưa đáp ứng được các yêu cầu cần thiết trong quá trình vi tính hóa các nghiệp vụ của ngân hàng. Trong thời gian qua, trung tâm mới chỉ tổ chức được 18 lớp có sử dụng máy vi tính (*gồm 7 lớp tin học văn phòng, 9 lớp tin học ứng dụng, 2 lớp dành cho các chuyên viên vi tính – Tham khảo phụ lục các lớp đào tạo tin học*) mới chiếm khoảng 25% số lớp được mở; mặc dù, tất cả các nghiệp vụ giảng dạy tại trung tâm đều đã được vi tính hóa trong thực tế.

Về chất lượng và nội dung của các chương trình đào tạo, trong thời gian qua đã phần nào đáp ứng được yêu cầu của công việc thực tế, như hướng dẫn cụ thể, rõ ràng và chi tiết. Về đội ngũ cán bộ giảng dạy, trình độ tương đối ổn định, có những người là giảng viên tại các trường đại học, có những người đang trực tiếp công tác trong các lĩnh vực chuyên môn... nhưng các trang thiết bị phục vụ cho các lớp học đến nay vẫn còn rất hạn chế.

Tại trung tâm đào tạo của các chi nhánh NHCTVN ở TPHCM chỉ có 2 lớp học, với sức chứa khoảng 30 đến 40 học viên mỗi lớp, trang bị kỹ thuật ở trung tâm này còn sơ sài, chỉ có bàn và bục giảng, mỗi khi có lớp học cần sử dụng đến máy vi tính thì đi thuê ngoài với chi phí rất cao (nếu trung bình 1 lớp học kéo dài khoảng 5 ngày, thì ngoài những khoản chi như các lớp bình thường khác, còn phải trả thêm tiền thuê các trang thiết bị vi tính vào khoảng 30 triệu đồng), đây cũng chính là nguyên nhân làm giảm chất lượng đào tạo, cũng như số lượng của các lớp học.

Thêm vào đó, việc cử người đi học của các chi nhánh ở khu vực TPHCM cũng có một số vấn đề cần phải khắc phục. Trong thời gian qua, số lượng CBCNV được cử đi học không đúng yêu cầu, đối tượng (các lớp dạy về căn bản

sử dụng máy vi tính thì trên 50% học viên tham dự là những cán bộ kỹ thuật vi tính ở các chi nhánh đi học). Điều này đã dẫn đến xuất hiện những “chuyên gia” đi học (lớp nào cũng thấy chi nhánh cử người đó đi học)... Sở dĩ như vậy là do sự yếu kém trong khâu quản lý nhân sự ở các chi nhánh, xem nhẹ công tác đào tạo và đào tạo lại, tâm lý chỉ chú trọng những lợi ích trước mắt (công việc kinh doanh) mà không chú trọng đến lợi ích lâu dài (sự phát triển bền vững), tâm lý sợ người khác đi học về sẽ giỏi hơn mình...

2.2.2.4 Về chế độ tiền lương và chính sách tuyển dụng:

a. Chế độ Tiền lương:

Hiện nay, nếu so với các ngân hàng khác, mức lương của các CBCNV thuộc NHCTVN còn rất thấp. NHCTVN sử dụng chế độ lương thống nhất trong toàn hệ thống, đối với các địa phương, ảnh hưởng của chế độ lương này là không lớn, nhưng đối với các chi nhánh tại các trung tâm thành phố, những nơi có giá cả cao thì chế độ lương này vẫn chưa hợp lý.

Tiêu chuẩn tuyển dụng đối với các nhân viên nghiệp vụ thông thường tối thiểu là Đại học và Anh văn trình độ B, nhưng lương thử việc ở Chi nhánh là 800.000 đồng và chính thức là 1 triệu đến 1,2 triệu đồng / 1 tháng; trong khi đó mong muốn của những sinh viên mới ra trường ở địa bàn TPHCM thì phải là từ 1,5 triệu trở lên. Do đó, khi nộp đơn tuyển dụng thì đông nhưng sau khi thử việc thì chỉ còn vài người cho nên dù thực sự thi tuyển, song trình độ của những được tuyển chưa cao, còn nếu có người vào làm thì đa số là những người cần 2 chữ “kinh nghiệm” để có thể dễ dàng chuyển đến những nơi khác; thậm chí, có lúc một loạt những cán bộ quản lý đã “dứt áo” ra đi tới các ngân hàng liên doanh, ngân hàng nước ngoài và cả những ngân hàng nhà nước khác. Còn những người

ở lại thì thông thường là những người có “gốc”, có “COCC”, bởi họ yếu về chuyên môn nghiệp vụ nên chưa thể tới nơi khác được.

Trên thực tế, NHCT cũng đã đưa ra rất nhiều giải pháp như tăng trợ cấp, thanh toán tiền làm ngoài giờ, có chế độ thưởng hàng Quý trong toàn hệ thống, có chế độ hỗ trợ tốt về BHXH, BHYT, quan tâm đến đời sống tinh thần của CBCNV (2 năm 1 lần tổ chức thi văn nghệ và thể dục thể thao...), chế độ nghỉ dưỡng sức... nên cũng đã cải thiện được phần nào tình hình, tuy nhiên dù sao đây cũng là những khoản ngoài lương, mà người ngoài thường chỉ đánh giá qua mức lương được hưởng.

b. Chính sách Tuyển dụng:

Việc tuyển dụng nhân viên được tiến hành hàng năm, các ứng viên được lựa chọn dựa trên các tiêu chuẩn đã được định sẵn từ NHCTTW và hầu như không phụ thuộc vào điều kiện tình hình thực tế. Các chi nhánh hàng năm lập nhu cầu tuyển dụng trình NHCTTW, sau đó cứ đến khoảng quý III và quý IV thì NHCTTW ủy quyền cho Văn phòng đại diện (VPĐD) ở phía Nam tổ chức nhận đăng ký, thi tuyển, chấm bài và lựa những người đạt yêu cầu vào thử việc với thời gian 2 tháng, nếu đạt yêu cầu thì ký hợp đồng lao động, thời hạn là 2 năm, sau đó ký hợp đồng không thời hạn.

Các tiêu chuẩn của ứng viên được quy định như sau:

- + Tuyển nhân viên nghiệp vụ cho các chi nhánh: Trình độ Đại học, Anh văn bằng B và thi tuyển gồm thi nghiệp vụ và thi Anh văn trình độ B
- + Tuyển nhân viên vi tính cho các chi nhánh: Trình độ Trung cấp CNTT, Anh văn bằng B và thi tuyển gồm thi nghiệp vụ về *tin học văn phòng* (thi soạn thảo văn bản và lập bảng tính) và thi Anh văn trình độ B.

+ Tuyển cán bộ kỹ thuật cho Trung tâm CNTT: Trình độ Đại học chuyên ngành CNTT, Anh văn bằng C và thi tuyển gồm thi nghiệp vụ về tin học chuyên ngành và thi Anh văn trình độ C.

+ Tuyển nhân viên làm công tác kho quỹ, kiểm ngân, hành chính: Tốt nghiệp lớp 12 và thi tuyển gồm thi nghiệp vụ.

Trong các tiêu chuẩn trên, chỉ có mỗi tiêu chuẩn tuyển dụng cán bộ kỹ thuật cho Trung tâm CNTT là đòi hỏi phải thi tuyển nghiệp vụ tin học “đúng nghĩa” của nó, còn các tiêu chuẩn khác thì chỉ tập trung vào phần nghiệp vụ chuyên môn mà ít quan tâm đến phần nghiệp vụ tin học.

Thực trạng về nguồn lao động của các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM đã phần nào khắc họa được những nét chung không chỉ của NHCTVN nói riêng, mà còn là của cả hệ thống NHTM nhà nước Việt Nam nói chung. Bên cạnh những thành tựu đạt được, vẫn tồn tại những thiếu sót hạn chế cần phải tìm ra nguyên nhân và rút ra các bài học kinh nghiệm, để từ đó làm cơ sở đề xuất những giải pháp khắc phục.

2.3 NGUYÊN NHÂN VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM:

2.3.1 Nguyên nhân:

2.3.1.1 Khách quan:

Yếu tố đầu tiên ảnh hưởng trực tiếp tới hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp trong ngành ngân hàng ở nước ta, đó là môi trường pháp lý. Hiện nay, môi trường pháp lý của nước ta về lĩnh vực ngân hàng, về thương mại điện tử, về thông tin liên lạc... chưa đầy đủ nên chưa trở thành động lực thúc đẩy ngành ngân hàng phát triển các sản phẩm, dịch vụ mới có liên quan đến lĩnh vực CNTT và truyền thông.

Sự phát triển của hệ thống ngân hàng Việt Nam chưa tương xứng với trình độ của hệ thống ngân hàng thế giới nên gặp rất nhiều khó khăn trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Đồng thời, xu hướng quốc tế hóa và toàn cầu hóa nhanh chóng như hiện nay đang ngày càng khoét sâu sự ngăn cách giữa các phương thức thanh toán của ngành ngân hàng trong nước với các phương thức thanh toán hiện đại trên thế giới.

Và cuối cùng đó là do cơ chế quản lý nền kinh tế nói chung và cơ chế quản lý của ngân hàng ở nước ta hiện nay vẫn còn những hạn chế nhất định.

2.3.1.2 Chủ quan:

Do ảnh hưởng của cơ chế kế hoạch hóa, tập trung quan liêu bao cấp, nên mặc dù NHCTVN đã giao quyền hạch toán cho từng chi nhánh, nhưng việc quản lý nguồn lao động vẫn do NHCTTW trực tiếp điều hành, điều này đã dẫn đến tình trạng Cung không phù hợp với Cầu.

Sự thiếu chủ động, thiếu sáng tạo, chưa vạch ra được phương hướng chiến lược phát triển... đã làm cho một số chi nhánh thụ động, “ngồi chờ”, chưa muốn mở rộng phát triển kinh doanh; chú trọng lợi ích trước mắt mà xem nhẹ lợi ích lâu dài; đặt cái cục bộ, địa phương lên trên cái tổng thể, hệ thống...

Nguồn lao động sống chưa thực sự phù hợp cả về chất, lẫn về lượng so với nguồn lao động quá khứ, dẫn đến lãng phí vốn, lãng phí thời gian. Về chất, trình độ của người lao động chưa thể đáp ứng được yêu cầu sử dụng có hiệu quả các máy móc thiết bị; về lượng, nơi thừa thì lấy thiết bị cất vào kho, nơi thiếu thì không đủ thiết bị để sử dụng... Chế độ phân phối (tiền lương, đãi ngộ...) chưa tương xứng với chất lượng của người lao động cần sử dụng nên khó thu hút được lao động có chất lượng cao. Nếu xét riêng về đội ngũ cán bộ quản lý, năng lực

còn hạn chế, bộ máy quản lý công kênh chưa mang lại kết quả, hiệu quả như mong muốn. Thêm vào đó, ngân hàng là một trong những ngành rất coi trọng nguyên tắc, nên đã dẫn đến tình trạng “nguyên tắc cứng nhắc” không phù hợp điều kiện thực tế.

2.3.2 Bài học kinh nghiệm:

Bài học thứ nhất là về mặt lý luận: Nắm vững, vận dụng những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, lấy đó làm nền tảng tư tưởng, làm kim chỉ Nam cho hành động. Xác định mục tiêu, chiến lược phát triển ngành ngân hàng trong từng giai đoạn cụ thể, do vậy phải đổi mới tư duy nhất là trong kinh tế, gắn lý luận với thực tiễn.

Bài học thứ hai là đối với nguồn lao động quá khứ: Đảm bảo sự phù hợp về chất và lượng với nguồn lao động sống, tận dụng tối đa tiềm năng của tư liệu sản xuất, tránh lãng phí, tránh thất thoát. Việc phát triển nguồn lao động quá khứ phải đảm bảo tính kế thừa, đồng bộ và hiện đại.

Bài học thứ ba là đối với nguồn lao động sống: Xây dựng và duy trì đội ngũ lao động có trình độ cao, phẩm chất tốt. Có chính sách tuyển dụng hợp lý và tiên tiến; thực hiện đào tạo và đào tạo lại một cách thường xuyên, liên tục, phù hợp với yêu cầu của sản xuất kinh doanh và của nguồn lao động quá khứ; xây dựng chế độ phân phối (tiền lương, phụ cấp, đãi ngộ...) công bằng và hợp lý giữa các thành viên của đội ngũ lao động, cũng như đối với toàn xã hội. Bên cạnh đó, phải coi trọng công tác cán bộ và xem đây là nhiệm vụ then chốt, tổ chức lại bộ máy quản lý theo hướng tinh gọn và hiệu quả.

Và bài học cuối cùng là về cơ chế quản lý: Ở tầm doanh nghiệp, cần phải có một cơ chế quản lý nguyên tắc nhưng linh hoạt, tự chủ và năng động. Ở tầm vĩ mô, Nhà nước cần phải đảm bảo an ninh chính trị, ổn định kinh tế vĩ mô, hoàn

thiện môi trường pháp lý, có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp trong hội nhập kinh tế quốc tế, cũng như tiếp cận các công nghệ hiện đại của thế giới, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển sản xuất kinh doanh.

Chung quy lại, chương II đã phân tích làm sáng tỏ bối cảnh chung của ngành ngân hàng, của NHCTVN. Đặc biệt, luận văn đã phân tích thực trạng nguồn lao động quá khứ và nguồn lao động sống của các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM trên cả hai mặt định tính và định lượng, đồng thời rút ra nguyên nhân và bài học kinh nghiệm. Đây chính là cơ sở lý luận, thực tiễn của chương III.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA CÁC CHI NHÁNH NGÂN HÀNG CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Định hướng cơ chế chính sách và các giải pháp chủ yếu phát triển thị trường vốn và tiền tệ với các hình thức đa dạng thích hợp, bao gồm hệ thống ngân hàng, thể chế tài chính phi ngân hàng, nhằm thu hút các nguồn vốn trong xã hội, mở rộng nguồn vốn dài hạn và trung hạn, cải cách hệ thống ngân hàng thương mại, tách chức năng tín dụng, chính sách ra khỏi chức năng kinh doanh của các ngân hàng thương mại quốc doanh. Hiện đại hóa và đổi mới công nghệ của hệ thống ngân hàng, đẩy nhanh việc áp dụng công nghệ thông tin, phấn đấu để hệ thống tài chính – ngân hàng đạt trình độ trung bình của khu vực.

Để thực hiện tốt các nhiệm vụ kinh tế – xã hội trong định hướng tài chính – ngân hàng đối với sự phát triển của nền kinh tế, NHCTVN đã đề ra mục tiêu phát triển đến năm 2010 cụ thể như sau:

Xây dựng Ngân hàng Công Thương Việt Nam thành một ngân hàng thương mại chủ lực và hiện đại của Nhà nước, hoạt động kinh doanh có hiệu quả, tài chính lành mạnh, kỹ thuật công nghệ cao, kinh doanh đa chức năng, chiếm thị phần lớn ở Việt Nam.

Căn cứ vào mục tiêu trên, để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động, NHCTVN nói chung và các chi nhánh NHCT tại TPHCM nói riêng cần phải nắm vững các quan điểm cơ bản.

3.1 NHỮNG QUAN ĐIỂM CƠ BẢN:

3.1.1 Quan điểm toàn diện:

Đây là quan điểm cơ bản, theo quan điểm này, các chi nhánh ngân hàng, cũng như NHCTVN phải đặt trong guồng máy chung của quá trình sản xuất xã hội trên tất cả các mặt. Đặc biệt trong lĩnh vực ngân hàng, quan điểm toàn diện đòi hỏi không chỉ chú trọng đến nguồn lao động sống mà còn cả nguồn lao động quá khứ; tổ chức, quản lý, sử dụng nguồn lao động; quan hệ biện chứng giữa các bộ phận trong tổng thể, giữa lợi ích trước mắt với lợi ích lâu dài...

Quan điểm toàn diện yêu cầu quá trình hoạt động sản xuất – kinh doanh phải mang lại kết quả tối ưu trên tất cả các phương diện; khi tác động lên một phương diện nào đó để cải thiện hiệu quả hoạt động của phương diện ấy, thì tác động đó cũng cần phải góp phần cải thiện hiệu quả hoạt động của các phương diện còn lại. Chẳng hạn, khi đưa ra triển khai, thực hiện một giải pháp giúp giảm chi phí sản xuất, song hiệu quả sử dụng nguồn lao động ngày càng cao, sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp được mở rộng và phát triển...

Mặt khác, hoạt động của ngân hàng phải chú trọng toàn diện trên tất cả các mặt, không chỉ đặt trong bối cảnh chung riêng ngân hàng mà trong tất cả các ngành của nền kinh tế quốc dân, phục vụ tốt nhất cho sự phát triển và tăng trưởng kinh tế.

3.1.2 Quan điểm thống nhất:

Quan điểm thống nhất trước hết đòi hỏi cần phải tạo được một cơ chế vận hành nhất quán và xuyên suốt từ trung ương đến địa phương, từ NHCTTW đến các chi nhánh. Sự thống nhất ấy phải là sự thống nhất cả trong ý chí lẫn trong hành động của mọi thành viên, của mọi chi nhánh và của cả NHCTTW. Quan

điểm thống nhất được thể hiện cơ sở lý luận, về quan điểm, về mục tiêu, về phương pháp và cách thức thực hiện.

Để đảm bảo thực hiện được quan điểm này, yêu cầu đặt ra là các chủ trương và chính sách phải được quán triệt và triển khai thực hiện một cách nhanh chóng trong toàn hệ thống; sự thống nhất về chỉ huy, về hành động; thống nhất trong kiểm tra, kiểm soát; đồng thời tránh được hiện tượng “trên bảo dưới không nghe”, “luật vua thua lệ làng”..., tránh được sự xa rời mục tiêu đã lựa chọn; giảm thiểu được những ảnh hưởng không tốt của các yếu tố ngẫu nhiên, bất thường đối với từng chi nhánh hay toàn hệ thống.

3.1.3 Quan điểm phù hợp

Đây là một quan điểm quan trọng, trên bình diện chung quan điểm phát triển của ngân hàng phải phù hợp với xu thế chung của ngân hàng thế giới – từng bước hội nhập kinh tế quốc tế; sự phát triển của từng chi nhánh ngân hàng phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương và thích ứng với sự phát triển của các ngành kinh tế để phục vụ đắc lực cho sự phát triển kinh tế, nhất là các chi nhánh NHCT tại TPHCM.

Theo quan điểm này, các yếu tố của quá trình sản xuất phải có sự phù hợp cả về chất lẫn về lượng, giữa trình độ người lao động với các thiết bị được trang cấp, giữa đội ngũ lao động với cơ sở vật chất, giữa sức lao động với tư liệu sản xuất, giữa lao động quá khứ với lao động sống, giữa nguồn lao động với tính chất và đặc điểm của môi trường sản xuất kinh doanh...

Quan điểm phù hợp khắc phục khuyết tật áp đặt, cứng nhắc, xa rời thực tế; giảm thiểu sự thất thoát, lãng phí; nâng cao hiệu suất sử dụng, cũng như tận dụng được tối đa công năng của các máy móc trang thiết bị; tận dụng nâng cao

năng lực nội sinh, bộ máy quản lý được tinh, gọn, thích ứng với quá trình sản xuất kinh doanh, hoạt động có hiệu quả; công tác tổ chức, quản lý và sử dụng nguồn lao động của doanh nghiệp đạt hiệu quả cao.

3.2 CÁC GIẢI PHÁP CHỦ YẾU:

3.2.1 Các giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động quá khứ:

3.2.1.1 Đảm bảo sự phù hợp trong việc trang cấp máy móc thiết bị vi tính:

Đây là một trong những giải pháp thiết thực nhằm tận dụng và phát huy được tối đa khả năng của nguồn lao động quá khứ và lao động sống cả về chiều rộng lẫn chiều sâu; gắn bó lợi ích trước mắt với lợi ích lâu dài; đảm bảo sự phù hợp với trình độ của người lao động, đồng thời theo kịp sự phát triển của khoa học công nghệ trên thế giới...

Do vậy, việc trang cấp máy móc trang thiết bị vi tính cần phải đảm bảo các yêu cầu sau:

- + Phù hợp về trình độ giữa tư liệu sản xuất với sức lao động

Đối với các chi nhánh, đội ngũ lao động có trình độ chưa cao, thì chỉ cần trang cấp các máy móc thiết bị vi tính thông thường, phù hợp trình độ của đa số người lao động, song phải chú trọng đào tạo nâng cao trình độ của cán bộ, công chức để tiếp cận được những công nghệ mới, công nghệ cao.

Đối với các chi nhánh có đội ngũ cán bộ kỹ thuật giỏi, đội ngũ lao động có trình độ cao, bên cạnh việc trang cấp các máy móc thiết bị hiện đại, cần tập trung đầu tư vào các thiết bị vi tính chuyên dụng (thiết bị vi tính không dây, hệ thống mạng máy tính không dây...); đồng thời triển khai các nghiệp vụ ngân hàng, sử dụng các công nghệ tiên tiến từng bước hiện đại hóa ngân hàng nhằm

nâng cao hiệu quả, tăng uy tín với khách hàng, tăng khả năng thanh toán, tín dụng, cạnh tranh.

+ Phù hợp giữa trang thiết bị với đặc điểm, tình hình và cơ sở vật chất của các chi nhánh. Trong những năm qua, 14 chi nhánh tại TPHCM đã được nâng cấp và từng bước hiện đại hóa, song cần lưu ý những vấn đề sau đây:

Để đảm bảo tốt các hoạt động giao dịch, đối với các chi nhánh nằm trong khu vực điện năng cung cấp không ổn định, thì cần phải tập trung đầu tư trang bị hệ thống lưu điện (thiết bị UPS), hệ thống máy phát điện, hệ thống ổn định điện.

Đối với các chi nhánh nằm trong khu vực thường xuyên bị sét đánh thì cần phải đầu tư trang bị hệ thống chống sét, hệ thống mạng dự phòng, hệ thống lưu trữ và phục hồi dữ liệu khẩn cấp để phòng những trường hợp bất trắc xảy ra.

Đối với các chi nhánh ở khu vực ngoại thành, xa trung tâm thành phố, cần phải trang bị hoàn thiện hệ thống truyền thông, chuyển từ đường truyền dial up (mỗi khi cần thì phải sử dụng Modem để kết nối) sang đường truyền leased line (thuê riêng 01 kênh thông tin để truyền dữ liệu 24/24) để đảm bảo cho các hoạt động giao dịch được thông suốt.

Đối với các chi nhánh ở khu vực nội thành, cần phải tập trung trang bị các thiết bị sử dụng hệ thống thông tin hiện đại, cũng như mở rộng các nghiệp vụ thanh toán trực tuyến. Chẳng hạn, các máy rút tiền ATM, các nghiệp vụ mới như Internet Banking, Home Banking... để đáp ứng yêu cầu nhanh với số lượng khách hàng giao dịch ngày càng mở rộng.

+ Phù hợp với các giai đoạn phát triển của khoa học công nghệ

Khoa học công nghệ ngày càng phát triển, mức độ hiện đại của các máy móc vi tính ngày càng tăng lên. Vì vậy, việc trang bị máy móc vi tính hàng năm của NHCTVN cần phải lưu ý, quan tâm và cân nhắc đến yếu tố này; sao cho đảm bảo được sự cân đối giữa hiệu quả sử dụng của người lao động với mức độ hiện đại của các thiết bị được trang cấp, không dẫm chân tại chỗ, thực hiện lựa chọn các phương án trang bị tối ưu...

+ Phù hợp với tính chất, yêu cầu và nhiệm vụ của các chi nhánh, chẳng hạn về vị trí của chi nhánh là nội thành hay ngoại thành; về số lượng khách hàng hiện có của chi nhánh là nhiều hay ít; về lượng khách hàng tiềm năng tại nơi chi nhánh có trụ sở là đông dân hay ít dân; nghiệp vụ chủ yếu của chi nhánh hiện nay là thu hút vốn (tiết kiệm) hay phân phối vốn (cho vay); loại khách hàng chủ yếu của từng chi nhánh là doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hay cá nhân; nhu cầu vay của khách hàng tại chi nhánh: vay để sản xuất kinh doanh hay vay để tiêu dùng...

3.2.1.2 Quy định thời gian khấu hao hợp lý:

Do sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ, hao mòn “vô hình” của các trang thiết bị nói chung, vi tính nói riêng rất lớn. Vì vậy, các chính sách phải tính đến sự hao mòn này, cần có những quy định hợp lý trong khấu hao đối với từng loại tài sản cố định để giảm thiểu sự lãng phí, tạo điều kiện tốt nhất để áp dụng những thành tựu mới của khoa học công nghệ.

Giải pháp này đòi hỏi, cần phải có những chính sách cụ thể nhằm rút ngắn thời gian sử dụng, tận dụng được tối đa khả năng của máy móc trang thiết bị vi tính. Việc rút ngắn thời gian khấu hao của các máy móc trang thiết bị vi

tính là rất cần thiết, song cần phải xác định các tiêu chí hợp lý để vừa sử dụng hết công năng của công nghệ, vừa tránh được sự lãng phí, không gây áp lực tài chính đối với các chi nhánh có năng lực tài chính chưa cao do việc khấu hao nhanh. Tuy nhiên, nếu thời gian khấu hao quá ngắn, chi phí khấu hao trong chi phí sản xuất kinh doanh tăng lên, dẫn đến kết quả kinh doanh có thể giảm xuống; vì vậy, NHCTVN cần phải quy định cụ thể thời gian khấu hao cho một số trang thiết bị vi tính, chẳng hạn như:

+ Đối với các trang thiết bị vi tính có giá trị từ 10 triệu đồng trở lên (như máy vi tính, máy chủ, máy in Laser...): Hiện nay, ở NHCTVN, các trang thiết bị này thường có thời gian bảo hành là 3 năm, nếu thiết bị có hư hỏng thì việc sửa chữa hoàn toàn không tốn chi phí. Song thực tế cho thấy, sau thời hạn bảo hành có tới 80% trang thiết bị vi tính bị hư hỏng, chi phí sửa chữa rất lớn, linh kiện thay thế phải nhập từ nước ngoài. Do vậy việc quy định thời gian khấu hao đúng bằng với thời gian bảo hành của các trang thiết bị là hợp lý nhất.

+ Đối với các trang thiết bị vi tính có giá trị từ 5 triệu đến 10 triệu đồng như máy in kim Fx1170, máy in số, máy đếm tiền... Các thiết bị này có thời gian sử dụng từ 1 đến 2 năm, song thời gian khấu hao trong 4 năm là không hợp lý. Do vậy, thời gian khấu hao đối với loại thiết bị này chỉ nên quy định từ 1 đến 2 năm; hoặc là chuyển các tài sản này từ tài khoản Tài sản cố định sang một tài khoản khác để việc quản lý và sử dụng được hiệu quả hơn.

3.2.1.3 Nâng cao hiệu quả việc sử dụng các trang thiết bị sẵn có:

Cần phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa khả năng và hiện thực, giữa cơ sở vật chất đã trang bị (tư liệu sản xuất) với sức lao động nhằm tận dụng năng lực sản xuất sẵn có, sử dụng hết công suất.

Giải pháp này nhằm mục tiêu nâng cao hiệu suất sử dụng các trang thiết bị hiện có (lao động quá khứ). Do đó, các chi nhánh NHCTVN cần phải:

+ Tiến hành điều chuyển máy móc thiết bị vi tính từ các chi nhánh “thừa” tới các chi nhánh “thiếu”, nhằm sử dụng tối đa công suất của máy móc, góp phần tận dụng hết năng lực của các trang thiết bị trong toàn hệ thống ngân hàng hiện nay.

+ NHCTTW hoặc là phải thu hồi các thiết bị vi tính hiện đại ở các chi nhánh chưa đủ năng lực sử dụng, để trang cấp cho các chi nhánh có khả năng; hoặc là phải tổ chức những lớp tập huấn ngắn ngày để hướng dẫn sử dụng các thiết bị hiện đại này.

+ Đối với hệ thống đường truyền thông (leased line) đã lắp đặt cho các chi nhánh (chuẩn bị cho giai đoạn II triển khai dự án HĐHNH và HTTT) nhưng hiện nay có một số đường truyền vẫn chưa đạt được hiệu suất sử dụng như mong muốn, cần phải xác định được nguyên nhân cụ thể, từ đó có các giải pháp tối ưu nâng cao hiệu suất sử dụng, như mở rộng thêm các nghiệp vụ sử dụng đường truyền (nghiệp vụ TTLNH, thanh toán quốc tế, giao dịch trực tuyến...), cung cấp các thiết bị sử dụng đường truyền như máy ATM, modem kết nối Internet...

+ Cần phải hướng dẫn, sắp xếp lại cách thức sử dụng các trang thiết bị (nguồn lao động quá khứ) tại các chi nhánh, sao cho: giảm thiểu những hư hỏng do người sử dụng tạo ra (hiện nay trên 90% hư hỏng của các trang thiết bị có nguyên nhân xuất phát là từ người sử dụng), đảm bảo được nhu cầu sản xuất, kinh doanh, phục vụ tốt cho các hoạt động giao dịch, cũng như phù hợp với trình độ của người sử dụng. Chẳng hạn, đối với bộ phận thường xuyên tiếp xúc với khách hàng (quỹ tiết kiệm, kinh doanh...) thì phải trang bị hệ thống máy vi tính hiện đại (*thế hệ 2004*), tốc độ cao, gọn, đẹp (để đảm bảo thời gian giao dịch

ngắn, tăng thêm uy tín với khách hàng); đối với các bộ phận ít tiếp xúc với khách hàng (kế toán nội bộ, thẩm định...) thì có thể sử dụng các loại máy có tốc độ chậm hơn (*thế hệ 2001 – 2003*), kích thước lớn hơn nhưng vẫn đảm bảo được tính hiện đại của thiết bị; đối với những bộ phận chỉ sử dụng máy vi tính như một công cụ để hỗ trợ cho việc soạn thảo văn bản (văn thư, hành chính, thủ quỹ...) thì có thể sử dụng các loại máy thế hệ cũ (*thế hệ 2000 trở về trước*).

3.2.1.4 Mở rộng phân công lao động xã hội:

Mở rộng phân công lao động trong lĩnh vực ngân hàng thực chất là tạo ra nhiều dịch vụ mới, xuất phát từ nhu cầu xã hội ngày càng phát triển, các hoạt động giao dịch của ngân hàng cũng ngày càng phát triển theo. Vì vậy, cần phải mở rộng phân công lao động xã hội để có nhiều lao động cụ thể khác nhau, có như vậy thì mới tạo được nhiều giá trị sử dụng khác nhau, đáp ứng được nhu cầu của khách hàng cả về chất lẫn về lượng.

Do đó, mở rộng phân công lao động xã hội, tạo ra nhiều lao động cụ thể khác nhau, tức là vừa phải phát triển sản phẩm – dịch vụ mới, vừa phải duy trì và mở rộng các sản phẩm – dịch vụ truyền thống gắn với thế mạnh của cả hệ thống NHCTVN nói chung và từng chi nhánh nói riêng.

Hơn nữa, việc phát triển các sản phẩm – dịch vụ mới, chính là phải có một nguồn lao động mới, góp phần giảm thiểu hao phí lao động sống, tức là tiết kiệm lao động sống, tăng năng suất lao động và làm giảm giá thành các sản phẩm – dịch vụ.

Phát triển các sản phẩm – dịch vụ mới, nhất là thẻ điện tử của NHCTVN. Trong những năm gần đây do nhu cầu thanh toán của khách hàng ngày càng tăng lên, sự ra đời của thẻ điện tử đã góp phần đáp ứng được nhu cầu này, nếu

khách hàng muốn rút tiền từ tài khoản ATM chỉ cần đưa thẻ vào máy ATM, nhập số PIN, nhập số tiền cần rút và lấy biên nhận (*thay cho thao tác trong công đoạn khách hàng muốn rút tiền từ tài khoản cá nhân: Lập phiếu rút tiền, ngồi chờ tới lúc gọi tên, đếm tiền, kiểm tra tiền thật giả và ký nhận*); để tạo điều kiện thuận lợi cho khách hàng, trong các khâu thanh toán NHCT cần phải phát triển thêm các dịch vụ khác cũng từ thẻ điện tử này. Chẳng hạn, phát triển thêm dịch vụ chuyển khoản để thanh toán tiền điện / nước / điện thoại hàng tháng, có ý nghĩa quan trọng trong việc rút ngắn thời gian chờ đợi của khách hàng, mặt khác vẫn đảm bảo an toàn, chính xác và tạo thêm nhiều thuận lợi cho khách hàng.

Đối với các sản phẩm – dịch vụ truyền thống như cho vay, tiết kiệm, thanh toán... thì cần phải phát triển theo hướng từ giao dịch trực tiếp chuyển sang giao dịch gián tiếp thông qua các phương tiện thông tin hiện đại như trang Web (*Home Banking / Internet Banking*), điện thoại cố định / điện thoại di động (*Telephone Banking*)... tức là khách hàng có thể ở nhà hoặc ở bất cứ nơi đâu (*tùy theo sự đăng ký sử dụng của khách hàng*) vẫn có thể thực hiện các giao dịch thông qua các phương thức này một cách tiện lợi, chính xác, an toàn và hiệu quả.

Trên đây là một số giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động quá khứ tại NHCTVN. Nhưng để phát huy được hiệu quả sử dụng nguồn lao động quá khứ, nguồn lao động sống phải có những giải pháp riêng của nó.

3.2.2 Các giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động sống:

3.2.2.1 Đào tạo và đào tạo lại nguồn lao động:

Do xu thế phát triển của khoa học công nghệ, trên thế giới khoa học đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp. Tiếp cận và sử dụng tốt các thành tựu mới của khoa học công nghệ góp phần nâng cao năng suất lao động, giảm giá thành

sản phẩm và tăng sức cạnh tranh của doanh nghiệp trên thương trường. Vì vậy, đội ngũ lao động cần phải thay đổi và tăng lên cả về lượng lẫn về chất, cần phải nâng cao chất lượng đội ngũ người lao động là một tất yếu; trong đó, đào tạo và đào tạo lại là giải pháp hết sức cần thiết đối với ngành ngân hàng.

Hiện nay, tại các chi nhánh NHCT ở TPHCM có tới 47,37% CBCNV chưa biết ứng dụng máy vi tính vào công việc hàng ngày nên nhiệm vụ cấp bách của các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM, để chuẩn bị cho giai đoạn II của dự án HĐHNH và HTTT, là phải tiến hành phổ cập các kiến thức tin học cơ bản cho đội ngũ này.

Đối với những lớp đang đào tạo cần phải có chính sách khuyến khích việc học tập, có tổ chức, quản lý, kiểm tra chặt chẽ, đảm bảo đúng đối tượng, đúng mục đích, yêu cầu, nhiệm vụ. Về nội dung chương trình cần phải thích ứng với từng đối tượng được đào tạo, có phương pháp phù hợp, nhất là đối với những người chưa có điều kiện học tập.

Song song với các giải pháp trên, cần tăng vốn đầu tư nâng cấp trung tâm đào tạo ở khu vực thành phố Hồ Chí Minh theo hướng hiện đại và chuyên nghiệp (*tham khảo thêm trong phụ lục vốn đầu tư sơ bộ để hoàn chỉnh 02 lớp học hiện nay của trung tâm đào tạo*).

3.2.2.2 *Đổi mới chế độ tiền lương:*

Việc đổi mới chế độ tiền lương phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động, đảm bảo sự công bằng giữa các thành viên, sự phù hợp với mặt thu nhập của từng địa phương nơi người lao động sinh sống và làm việc. Có như vậy, mới thu hút được người tài, giữ được người giỏi; cũng như tạo thêm “đòn bẩy” để kích thích sự đam mê trong công việc, kích thích người lao động hăng hái tham gia

lao động sản xuất, phát huy được tính sáng tạo khi thực hiện nhiệm vụ được giao và nâng cao năng suất lao động.

Hiện nay, NHCTVN sử dụng chế độ tiền lương thống nhất trong toàn hệ thống, tuy nhiên cần phải chú ý đến mặt bằng thu nhập và điều kiện sinh sống, cũng như điều kiện làm việc của từng khu vực để có sự hỗ trợ khi cần thiết. Đối với các chi nhánh tại TP HCM, đây là một nơi có mức sống và mặt bằng thu nhập cao so với cả nước, do vậy, NHCTTW cần phải hỗ trợ cho các chi nhánh ở khu vực này một hệ số phụ cấp (phụ cấp khu vực, phụ cấp đất đỏ, phụ cấp giá cả...), hệ số này tạo sự hợp lý về thu nhập so với các ngân hàng khác trên cùng địa bàn; đồng thời, đảm bảo được sự phát triển bền vững cho các chi nhánh NHCTVN tại TP HCM.

3.2.2.3 Duy trì và bổ sung tiêu chuẩn tuyển dụng:

Nhân tố đảm bảo cho sự phát triển bền vững chính là sự thay thế có hiệu quả giữa các thế hệ lao động, nguồn lao động sống “tương lai” phải phù hợp với yêu cầu phát triển của giai đoạn mới, đồng thời phải kế thừa được những tinh hoa của nguồn lao động sống “hiện có”. Do đó cần phải xây dựng được một chính sách tuyển dụng đúng đắn và hợp lý.

Để thực hiện tốt chính sách lựa chọn, tuyển dụng nguồn lao động, có chất lượng cao về chuyên môn nghiệp vụ (trình độ Đại học chuyên ngành), ngoại ngữ (từ trình độ B trở lên). Đặc biệt, theo yêu cầu phát triển của ngành ngân hàng, ngày càng hiện đại hóa, cần duy trì, nâng cao chất lượng trong tuyển dụng các nghiệp vụ ngân hàng; bên cạnh đó cần bổ sung thêm tiêu chuẩn đối với các ứng viên là phải có trình độ tin học cơ bản (trình độ A trở lên) và trong kỳ thi tuyển sát hạch đầu vào cần bổ sung thêm môn thi tin học cơ bản.

3.2.2.4 Nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý:

Trong các vấn đề mà doanh nghiệp cần quan tâm, công tác cán bộ luôn là vấn đề then chốt; đây là đội ngũ tiếp nhận thông tin, xử lý thông tin và điều hành hoạt động của tổ chức. Việc nâng cao chất lượng của đội ngũ quản lý sẽ đảm bảo cho các thành viên phát triển đúng định hướng, mục tiêu chung của tổ chức; đảm bảo lợi ích riêng của từng bộ phận phù hợp với lợi ích chung của tổng thể; đảm bảo việc sử dụng có hiệu quả nguồn lao động ở từng chi nhánh, góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động trong toàn hệ thống NHCTVN.

Việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý phải theo xu hướng: Bộ máy quản lý tinh gọn và hoạt động có hiệu quả. Để thực hiện được mục tiêu này, đội ngũ cán bộ quản lý cần phải đổi mới tư duy, xây dựng phong cách công tác mới phù hợp với sự phát triển của thời đại, phù hợp với đặc điểm, tình hình của NHCTVN nói chung và của từng chi nhánh nói riêng.

Nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý phải trên cả 02 phương diện, nghiệp vụ quản lý và nghiệp vụ chuyên môn, trong đó cần phải chú trọng đặc biệt đến việc nâng cao khả năng sử dụng các phương tiện thiết bị vi tính hiện đại phục vụ cho công tác hàng ngày.

3.2.3 Giải pháp về hoàn thiện cơ chế quản lý:

Nhằm đảm bảo yêu cầu về sự thống nhất, toàn diện và phù hợp giữa các yếu tố liên quan đến việc sử dụng có hiệu quả nguồn lao động của các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM; cũng như tránh được sự ảnh hưởng của cơ chế tập trung quan liêu, NHCTTW nên tăng quyền tự chủ cho các chi nhánh trong hoạt động của mình để có thể phát huy được tính chủ động và sáng tạo, như tự chủ về nhu cầu lao động, về mở rộng mạng lưới kinh doanh, về phát triển sản phẩm mới...

Tham mưu cho các cấp lãnh đạo trong việc xây dựng và hoàn thiện môi trường pháp lý của ngành ngân hàng, bởi đây là yếu tố liên quan trực tiếp đến hiệu quả trong hoạt động kinh doanh, cũng như trong tổ chức và quản lý của ngành ngân hàng (nhất là môi trường CNTT và truyền thông, như giao dịch điện tử, hợp đồng điện tử, chữ ký điện tử, thương mại điện tử...). Đồng thời, đây cũng là cơ sở đảm bảo cho nguồn lao động trong lĩnh vực ngân hàng nói riêng và của cả nền kinh tế nói chung ngày càng được phát triển toàn diện và bền vững.

Trên đây là những quan điểm cơ bản và giải pháp chủ yếu để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động của các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay, thực hiện tốt các giải pháp này sẽ đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ của NHCTVN nói riêng và của hệ thống ngân hàng quốc doanh Việt Nam nói chung, góp phần thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

KẾT LUẬN

Bằng phương pháp logic, lịch sử, so sánh, phân tích và tổng hợp, luận văn đã thực hiện được nhiệm vụ đặt ra, ***nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động của các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh.***

Chương I bằng phương pháp logic lịch sử trình bày sự cần thiết khách quan việc nghiên cứu nguồn lao động trong lĩnh vực ngân hàng; đồng thời cũng đã phân tích được những nội dung lý luận cơ bản của về nguồn lao động, lịch sử phát triển của nguyên lý giá trị – lao động, về lao động cụ thể và lao động trừu tượng, về lao động quá khứ và lao động sống, và đặt ra những vấn đề cần phải nghiên cứu.

Chương II, luận văn đã phân tích làm sáng tỏ thực trạng của nguồn lao động trong lĩnh vực ngân hàng ở Việt Nam nói chung, Ngân hàng Công Thương và các chi nhánh của NHCT tại TPHCM; rút ra được những nguyên nhân và bài học kinh nghiệm.

Chương III, luận văn đã vạch ra những quan điểm cơ bản và các giải pháp chủ yếu để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động của các chi nhánh NHCTVN tại TPHCM nói riêng và của toàn hệ thống NHCTVN nói chung.

Toàn bộ các phân tích trên đây luận văn đã làm sáng tỏ tên đề tài “***Một số giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động của các chi nhánh Ngân hàng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh***”.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Báo cáo thường niên của các ngân hàng thương mại nhà nước (*gồm Ngân hàng Ngoại thương, Ngân hàng Đầu tư và Phát triển, Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Ngân hàng Công thương*) và của Ngân hàng Nhà nước
- [2] Ban Chấp hành Trung Ương, Chỉ thị 58-CT/TW, ngày 17/10/2000, chỉ thị về việc đẩy mạnh ứng dụng và phát triển công nghệ thông tin phục vụ sự nghiệp Công nghiệp hóa, Hiện đại hóa
- [3] Ban Tư tưởng – Văn hóa Trung ương, Hướng dẫn học tập văn kiện Đại hội VII Đảng Cộng sản Việt Nam (dùng cho cán bộ, đảng viên cơ sở), Nhà xuất bản Tư tưởng – Văn hóa.
- [4] Ban Tư tưởng – Văn hóa Trung ương, Tài liệu nghiên cứu văn kiện đại hội VIII của Đảng (dành cho báo cáo viên), NXB Chính trị quốc gia.
- [5] Ban Tư tưởng – Văn hóa Trung ương, Tài liệu nghiên cứu văn kiện đại hội IX của Đảng (dùng cho cán bộ chủ chốt và báo cáo viên), Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.
- [6] Báo điện tử của Bưu điện Việt Nam, ngày 8/7/2004, tin tức lấy từ Internet
- [7] Bộ Tài Chính, Quyết định số 166/1999/QĐ-BTC của Bộ Trưởng Bộ Tài Chính về ban hành Chế độ quản lý, sử dụng và trích khấu hao tài sản cố định, ngày 30/12/1999
- [8] Bộ Tài Chính, Quyết định số 206/2003/QĐ-BTC của Bộ Trưởng Bộ Tài Chính về ban hành Chế độ quản lý, sử dụng và trích khấu hao tài sản cố định, ngày 12/12/2003
- [9] Chính Phủ, Quyết định số 81/2001/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 24/5/2001, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt

chương trình hành động triển khai Chỉ thị 58-CT/TW của Bộ Chính trị về đẩy mạnh ứng dụng và phát triển công nghệ thông tin trong sự nghiệp Công nghiệp hóa và Hiện đại hóa giai đoạn 2001 – 2005

- [10] C.Mác, Tư bản – Tập thứ ba – Phần 1, NXB Tiến bộ Mat-xcơ-va, NXB Sự thật, Hà Nội
- [11] Các Mác, Tư bản, Tập thứ nhất – phần 1, NXB Tiến bộ, Mát-xcơ-va – NXB Sự thật, Hà Nội
- [12] C.Mác và Ph.Ăngghen, toàn tập, tập 23, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1993
- [13] Chủ biên PTS. Nguyễn Đăng Dờn – Đại học quốc gia TP HCM – Trường Đại học Kinh tế, Tín dụng và Nghiệp vụ Ngân hàng, NXB Tài chính, TP HCM, năm 1998
- [14] D.Ricardo, Những nguyên lý của kinh tế chính trị và thuế khóa, người dịch: Đỗ Ngọc Châu, Viện Thông tin khoa học xã hội, Hà Nội, 1996
- [15] Trần Kim Dung, Quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống Kê, năm 2003
- [16] Học viện chính trị quốc gia TP HCM, Giáo trình Trung học Chính trị, Kinh tế Chính trị học Mác – Lê Nin, Tập I, Hà Nội, năm 2001
- [17] GS, VS. Đặng Hữu, Thực hiện định hướng chiến lược phát triển khoa học và công nghệ, 5 năm nhìn lại, Tin tức từ Internet
- [18] Chủ biên PGS, PTS. Dương Thị Bình Minh, Lý thuyết Tài chính – Tiền tệ, NXB Giáo Dục
- [19] Trường Đại học Tài chính – Kế toán TP HCM, Những vấn đề của tiền tệ và lãi suất – Lý thuyết Tiền tệ và Tín dụng, NXB TP.HCM, năm 1994

- [20] Tạp chí Ngân hàng Công thương Việt Nam – 15 năm xây dựng và trưởng thành, năm 2003
- [21] Chủ biên: PTS. Lê Văn Tề, Cẩm nang kinh tế – Tiền tệ và Ngân hàng, NXB TP HCM
- [22] TS. Nguyễn Hữu Thảo – Trường Đại học Kinh tế TP HCM, Đào tạo nguồn nhân lực cho nền kinh tế tri thức: Làm sao để đáp ứng?, Tạp chí Thương nghiệp – Thị trường Việt Nam, Số Xuân Tân Tỵ, năm 2001
- [23] Nguyễn Hữu Thảo, Kết cấu lượng giá trị hàng hóa những nhận thức mới trong kinh tế thị trường hiện nay ở Việt Nam, Tạp chí Phát triển kinh tế số 84, tháng 10/1997
- [24] Nguyễn Hữu Thảo, Phương pháp tiếp cận học thuyết giá trị lao động của Các Mác trong kinh tế thị trường ở Việt Nam, Tạp chí Phát triển kinh tế số 87 tháng 1/1998
- [25] Thời báo Ngân hàng, số 32, ngày 21/04/2004
- [26] Thông tin Ngân hàng Công thương Việt Nam, Số 9/2004
- [27] Tổng cục Thống kê, Thực trạng doanh nghiệp qua kết quả điều tra năm 2001, 2002, 2003 , NXB Thống Kê, Hà Nội – năm 2004
- [28] PTS. Trần Hữu Trung (chủ biên), Về chính sách giải quyết việc làm ở Việt Nam, NXB Chính trị Quốc gia, năm 1997
- [29] Viện nghiên cứu khoa học ngân hàng, Ngân hàng với nền Kinh tế Tri thức, NXB Thống Kê, năm 2001

PHỤ LỤC – THỰC TRẠNG NGUỒN LAO ĐỘNG QUÁ KHỬ – i

Nguồn: Trung tâm Công nghệ Thông tin Ngân hàng Công Thương Việt Nam

SỐ LƯỢNG MÁY VI TÍNH CẤP MỖI NĂM

CHO CÁC CHI NHÁNH NHCTVN KHU VỰC TPHCM

| Chi nhánh | Số lượng máy vi tính cấp từng năm | | | |
|------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
| Sở Giao Dịch II | 30 | 38 | 40 | 42 |
| 01 TPHCM | 8 | 10 | 10 | 12 |
| 02 TPHCM | 8 | 9 | 9 | 11 |
| 03 TPHCM | 6 | 8 | 11 | 11 |
| 04 TPHCM | 5 | 6 | 10 | 12 |
| 05 TPHCM | 5 | 6 | 14 | 13 |
| 06 TPHCM | 7 | 15 | 10 | 12 |
| 07 TPHCM | 5 | 7 | 11 | 11 |
| 08 TPHCM | 7 | 10 | 11 | 13 |
| 09 TPHCM | 4 | 6 | 12 | 10 |
| 10 TPHCM | 4 | 7 | 6 | 9 |
| 11 TPHCM | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 12 TPHCM | 4 | 5 | 11 | 13 |
| 14 TPHCM | 5 | 9 | 10 | 12 |
| Tổng cộng | 103 | 142 | 172 | 189 |

PHỤ LỤC – THỰC TRẠNG NGUỒN LAO ĐỘNG QUÁ KHỨ – ii

SỐ LƯỢNG MÁY VI TÍNH

CỦA CÁC CHI NHÁNH NHCTVN TẠI TPHCM

| Chi nhánh | Số lượng máy vi tính vào tháng 12 của mỗi năm | | | | |
|------------------|---|------------|------------|------------|------------|
| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
| Sở Giao Dịch II | 81 | 111 | 149 | 189 | 231 |
| 01 TPHCM | 25 | 33 | 43 | 53 | 65 |
| 02 TPHCM | 8 | 16 | 25 | 34 | 45 |
| 03 TPHCM | 10 | 16 | 24 | 35 | 46 |
| 04 TPHCM | 14 | 19 | 25 | 35 | 47 |
| 05 TPHCM | 14 | 19 | 25 | 39 | 52 |
| 06 TPHCM | 7 | 14 | 29 | 39 | 51 |
| 07 TPHCM | 7 | 12 | 19 | 30 | 41 |
| 08 TPHCM | 15 | 22 | 32 | 43 | 56 |
| 09 TPHCM | 7 | 11 | 17 | 29 | 39 |
| 10 TPHCM | 14 | 18 | 25 | 31 | 40 |
| 11 TPHCM | 15 | 20 | 26 | 33 | 41 |
| 12 TPHCM | 19 | 23 | 28 | 39 | 52 |
| 14 TPHCM | 15 | 20 | 29 | 39 | 51 |
| Tổng cộng | 251 | 354 | 496 | 668 | 857 |

PHỤ LỤC – GIÁ CẢ THIẾT BỊ VI TÍNH

| <i>Loại thiết bị vi tính</i> | <i>Giá tại các năm (VNĐ)</i> | | |
|----------------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------|
| | Năm 1998 | Năm 2000 | Năm 2003 |
| Máy vi tính thế hệ 486 – 100MHz | 21.000.000 | 8.000.000 | 200.000 |
| Máy vi tính thế hệ PIII – 733MHz | | 19.000.000 | 5.000.000 |
| Máy vi tính thế hệ PIV – 2.4GHz | | | 18.000.000 |
| Máy in Fx1170 | | 7.500.000 | 6.000.000 |
| Máy in Laser | | 20.000.000 | 18.000.000 |

PHỤ LỤC – THỰC TRẠNG NGUỒN LAO ĐỘNG SỐNG – i

Nguồn: Phòng Tổ chức – Đào tạo của Văn phòng đại diện NHCT tại TPHCM

SỐ LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA CÁC CHI NHÁNH NHCTVN

KHU VỰC TPHCM TÍNH ĐẾN THÁNG 31/12/2003

| Chi nhánh | Tổng số | Lãnh đạo | Trưởng-Phó Phòng | Nhân viên |
|------------------|----------------|-----------------|-------------------------|------------------|
| Sở Giao Dịch II | 387 | 7 | 52 | 328 |
| 01 TPHCM | 136 | 4 | 19 | 113 |
| 02 TPHCM | 74 | 3 | 16 | 55 |
| 03 TPHCM | 97 | 3 | 13 | 81 |
| 04 TPHCM | 107 | 3 | 13 | 91 |
| 05 TPHCM | 118 | 3 | 14 | 101 |
| 06 TPHCM | 97 | 5 | 11 | 81 |
| 07 TPHCM | 100 | 3 | 14 | 83 |
| 08 TPHCM | 85 | 3 | 13 | 69 |
| 09 TPHCM | 75 | 3 | 11 | 61 |
| 10 TPHCM | 61 | 2 | 9 | 50 |
| 11 TPHCM | 82 | 2 | 14 | 66 |
| 12 TPHCM | 111 | 3 | 21 | 87 |
| 14 TPHCM | 103 | 3 | 21 | 79 |
| Tổng cộng | 1633 | 47 | 241 | 1345 |

PHỤ LỤC – THỰC TRẠNG NGUỒN LAO ĐỘNG SỐNG – ii

**CƠ CẤU CÁN BỘ CÔNG NHÂN VIÊN THEO HỌC VẤN VÀ NGOẠI NGỮ
CỦA CÁC CHI NHÁNH NHCTVN KHU VỰC TPHCM
TÍNH ĐẾN NGÀY 31/12/2003**

| Chi nhánh | Tổng số | Học vấn | | Ngoại ngữ | |
|------------------|-------------|------------------|------------|------------|-------------|
| | | Cao Đẳng trở lên | Khác | B trở lên | Khác |
| Sở Giao Dịch II | 387 | 227 | 160 | 184 | 203 |
| 01 TPHCM | 136 | 81 | 55 | 49 | 87 |
| 02 TPHCM | 74 | 34 | 40 | 30 | 44 |
| 03 TPHCM | 97 | 41 | 56 | 22 | 75 |
| 04 TPHCM | 107 | 72 | 35 | 51 | 56 |
| 05 TPHCM | 118 | 53 | 65 | 39 | 79 |
| 06 TPHCM | 97 | 36 | 61 | 20 | 77 |
| 07 TPHCM | 100 | 60 | 40 | 26 | 74 |
| 08 TPHCM | 85 | 41 | 44 | 34 | 51 |
| 09 TPHCM | 75 | 36 | 39 | 9 | 66 |
| 10 TPHCM | 61 | 32 | 29 | 16 | 45 |
| 11 TPHCM | 82 | 43 | 39 | 16 | 66 |
| 12 TPHCM | 111 | 58 | 53 | 43 | 68 |
| 14 TPHCM | 103 | 46 | 57 | 34 | 69 |
| Tổng cộng | 1633 | 860 | 773 | 573 | 1060 |

PHỤ LỤC – THỰC TRẠNG NGUỒN LAO ĐỘNG SỐNG – iii

CƠ CẤU CÁN BỘ CÔNG NHÂN VIÊN
THEO ĐỘ TUỔI CỦA CÁC CHI NHÁNH NHCTVN KHU VỰC TP HCM
TÍNH ĐẾN NGÀY 31/12/2003

| Chi nhánh | Tổng số | Dưới 50 tuổi | Trên 50 tuổi |
|------------------|-------------|--------------|--------------|
| Sở Giao Dịch II | 387 | 313 | 74 |
| 01 TP HCM | 136 | 105 | 31 |
| 02 TP HCM | 74 | 58 | 16 |
| 03 TP HCM | 97 | 73 | 24 |
| 04 TP HCM | 107 | 95 | 12 |
| 05 TP HCM | 118 | 91 | 27 |
| 06 TP HCM | 97 | 82 | 15 |
| 07 TP HCM | 100 | 76 | 24 |
| 08 TP HCM | 85 | 74 | 11 |
| 09 TP HCM | 75 | 62 | 13 |
| 10 TP HCM | 61 | 49 | 12 |
| 11 TP HCM | 82 | 68 | 14 |
| 12 TP HCM | 111 | 104 | 7 |
| 14 TP HCM | 103 | 92 | 11 |
| Tổng cộng | 1633 | 1342 | 291 |

PHỤ LỤC – THỰC TRẠNG NGUỒN LAO ĐỘNG SỐNG – iv

**TRÌNH ĐỘ CÁN BỘ TỬ TRƯỞNG – PHÓ PHÒNG TRỞ LÊN
CỦA CÁC CHI NHÁNH NHCTVN KHU VỰC TPHCM
TÍNH ĐẾN NGÀY 31/12/2003**

| Chi nhánh | Số lượng Cán bộ | Học vấn từ Cao Đẳng trở lên | Ngoại ngữ từ trình độ B trở lên |
|-------------------------|----------------------------|--|--|
| Sở Giao dịch II | 59 | 59 | 28 |
| 01 TPHCM | 23 | 19 | 6 |
| 02 TPHCM | 19 | 15 | 8 |
| 03 TPHCM | 16 | 12 | 4 |
| 04 TPHCM | 16 | 15 | 10 |
| 05 TPHCM | 17 | 14 | 9 |
| 06 TPHCM | 16 | 13 | 5 |
| 07 TPHCM | 17 | 16 | 5 |
| 08 TPHCM | 16 | 13 | 4 |
| 09 TPHCM | 14 | 14 | 2 |
| 10 TPHCM | 11 | 10 | 2 |
| 11 TPHCM | 16 | 14 | 5 |
| 12 TPHCM | 24 | 19 | 7 |
| 14 TPHCM | 24 | 18 | 11 |
| <i>Tổng cộng</i> | <i>288</i> | <i>251</i> | <i>106</i> |

PHỤ LỤC – CÁC LỚP ĐÀO TẠO TIN HỌC
TÌNH HÌNH TỔ CHỨC
CÁC LỚP TIN HỌC VÀ CÁC LỚP NGHIỆP VỤ NGÂN HÀNG
CÓ SỬ DỤNG KỸ NĂNG TIN HỌC TẠI KHU VỰC PHÍA NAM
TỪ NĂM 2001 ĐẾN THÁNG 6 NĂM 2004

1. Năm 2001:

| Tên lớp học | Thời lượng học | Số lượng học viên |
|------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Quản lý Nhân sự | 2 ngày | 60 học viên |
| Nghiệp vụ thông tin | 5 ngày | 45 học viên |
| Nghiệp vụ Thanh toán quốc tế | 7 ngày | 83 học viên |
| Căn bản về Web và Internet | 6 ngày | 48 học viên |

2. Năm 2002:

| Tên lớp học | Thời lượng học | Số lượng học viên |
|---|-----------------------------|---|
| Thanh toán quốc tế cơ bản | 12 ngày | 40 học viên |
| Nghiệp vụ tài trợ XNK và TTQT | 5 ngày | 59 học viên |
| Nghiệp vụ Thanh toán quốc tế | 5 ngày | 55 học viên |
| Kiến thức cơ bản về tin học dành cho cán bộ tiết kiệm | 5 ngày/lớp Tổ chức 6 lớp | Tổng cộng 234 học viên (42/38/39/37/41/37) |

3. Năm 2003:

| Tên lớp học | Thời lượng học | Số lượng học viên |
|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Quản trị Windows 2000 và Oracle | 4 tuần | 40 học viên |
| Thư tín điện tử và thông điệp RM | 1 ngày | 59 học viên |
| Nghiệp vụ TPR | 3 ngày/lớp Tổ chức 2 lớp | Tổng cộng 98 học viên (72 và 26) |

4. Năm 2004:

| Tên lớp học | Thời lượng học | Số lượng học viên |
|---------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Quản trị Windows 2000 và Oracle | 4 tuần | 36 học viên |
| Nghiệp vụ ATM | 2 ngày | 50 học viên |

PHỤ LỤC

VỐN ĐẦU TƯ SƠ BỘ ĐỂ HOÀN CHỈNH 02 PHÒNG HỌC HIỆN NAY CỦA TRUNG TÂM ĐÀO TẠO TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Theo chủ trương tới năm 2010, NHCTVN sẽ xây dựng 02 trung tâm đào tạo lớn ở 02 khu vực, trong đó ở phía Nam là tại Nhơn Trạch. Tuy nhiên, trước mắt, để có thể đáp ứng được nhu cầu về nguồn nhân lực cho hiện đại hóa, chúng ta có thể trang bị hoàn chỉnh 02 phòng học hiện nay của trung tâm đào tạo tại TPHCM theo hướng hiện đại và chuyên nghiệp.

Đầu tư vốn

Theo tính toán sơ bộ, chi phí để xây dựng 1 phòng học với 40 học viên với các trang thiết bị hiện đại (máy vi tính, đèn chiếu, hệ thống mạng, kết nối trực tuyến...) là vào khoảng 500 triệu đồng, gồm:

- Máy vi tính: 20 máy x 16 triệu đồng/máy = 320 triệu đồng
- Đèn chiếu: 5.000 USD tương đương 80 triệu đồng
- Hệ thống mạng, ADSL (kết nối trực tuyến), phí lắp đặt: 100 triệu đồng

Vậy tổng chi phí đầu tư để xây dựng 02 phòng học này vào khoảng 1 tỷ đồng, với thời gian khấu hao là 03 năm thì mỗi tháng chi phí khấu hao của NHCTVN cho dự án này khoảng 30 triệu đồng.

Thu hồi vốn

Nếu so với thực trạng trước đây của trung tâm đào tạo khu vực TPHCM, việc thuê máy móc thiết bị vi tính cho 1 lớp học trong 5 ngày trung bình tiêu tốn khoảng 30 triệu đồng, 1 tháng trung tâm đào tạo tổ chức tối thiểu là 2 lớp học thì

tính ra mỗi tháng NHCTVN đã “thu hồi” lại được một lượng vốn là 60 triệu đồng, nói cách khác:

- Một lớp học khi được tổ chức trong 5 ngày sẽ “thu hồi” được 30 triệu đồng
- Một tháng có thể tổ chức được khoảng 8 lớp, chưa kể ngày thứ Bảy và Chủ Nhật (5 ngày/lớp và trung tâm có 02 phòng học)
- Vậy một tháng NHCTVN “thu hồi” được 1 lượng vốn là 240 triệu đồng
- Thời gian thu hồi vốn đầu tư của dự án là khoảng 5 tháng.

Một số nhận xét

Thời gian khấu hao của dự án là 3 năm (36 tháng), nhưng thời gian hoàn vốn của dự án là 5 tháng: Hiệu suất hoàn vốn rất cao.

Bên cạnh đó, khi đã chủ động về thiết bị thì số lượng và chất lượng của các lớp học sẽ tăng lên rất nhiều. Lúc đó, hiệu quả về chi phí lại càng rất lớn.

Đồng thời các học viên được học trực tiếp trên máy vi tính nên về trình độ sử dụng các nghiệp vụ thông qua máy vi tính sẽ tăng lên rất nhiều, với số lượng CBCNV hiện nay chưa sử dụng hiệu quả được máy vi tính là 1060 người thì nếu với 02 lớp học hiện đại này (40 học viên/lớp hay 80 học viên 1 đợt) thì chỉ khoảng 20 đợt học (tức khoảng trong vòng 5 tháng) thì chất lượng chắc chắn sẽ được cải thiện lên rất nhiều.

PHỤ LỤC – VĂN BẢN LIÊN QUAN ĐẾN KHẤU HAO TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

1. Quyết định số 166/1999/QĐ-BTC ra ngày 30/12/1999 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính “về ban hành Chế độ quản lý, sử dụng và trích khấu hao tài sản cố định” có quy định như sau:

- Điều 4: Tiêu chuẩn và nhận biết Tài sản cố định (TSCĐ):

1. Tiêu chuẩn và nhận biết TSCĐ hữu hình:

Mọi tư liệu lao động nếu thỏa mãn đồng thời cả hai tiêu chuẩn dưới đây thì được coi là TSCĐ:

- a. Có thời gian sử dụng từ 1 năm trở lên
- b. Có giá trị từ 5.000.000 đồng (năm triệu đồng) trở lên.

2. Tiêu chuẩn và nhận biết TSCĐ vô hình:

Mọi khoản chi phí thực tế mà doanh nghiệp đã chi ra thỏa mãn đồng thời cả hai điều kiện quy định tại Khoản 1 Điều này, mà không hình thành TSCĐ hữu hình thì được coi là TSCĐ vô hình.

- Điều 10: Theo quy định của chế độ Tài chính, các doanh nghiệp có quyền:

- + Điều động tài sản giữa các đơn vị thành viên để phục vụ mục đích kinh doanh có hiệu quả hơn;
- + Chủ động nhượng bán TSCĐ để thu hồi vốn sử dụng cho mục đích kinh doanh có hiệu quả hơn;
- + Chủ động thanh toán những TSCĐ đã lạc hậu mà không thể nhượng bán được hoặc bị hư hỏng không có khả năng phục hồi;

+ Cho thuê hoạt động đối với những TSCĐ tạm thời chưa dùng đến nhưng phải đảm bảo theo dõi và quản lý được TSCĐ...

Trong thời gian đem cầm cố, thế chấp, cho thuê hoạt động... TSCĐ, doanh nghiệp vẫn tính và trích khấu hao đối với những TSCĐ này vào chi phí kinh doanh trong kỳ...

- Điều 15: Xác định thời gian sử dụng TSCĐ hữu hình:

1. Căn cứ vào tiêu chuẩn dưới đây để xác định thời gian sử dụng của TSCĐ:

- + Tuổi thọ kỹ thuật của TSCĐ theo thiết kế;
- + Hiện trạng TSCĐ;
- + Tuổi thọ kinh tế của TSCĐ;

Riêng đối với TSCĐ còn mới, TSCĐ đã qua sử dụng mà giá trị thực tế còn từ 90% trở lên; doanh nghiệp phải căn cứ vào khung thời gian sử dụng TSCĐ quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo chế độ này để xác định thời gian sử dụng của TSCĐ cho phù hợp...

- Điều 16: Xác định thời gian sử dụng TSCĐ vô hình: Doanh nghiệp tự xác định thời gian sử dụng TSCĐ vô hình trong khoảng thời gian từ 5 năm đến 40 năm.

- Điều 18: Phương pháp trích khấu hao TSCĐ:

1. TSCĐ trong doanh nghiệp được trích khấu hao theo phương pháp khấu hao đường thẳng...

- PHỤ LỤC I: Khung thời gian sử dụng các loại TSCĐ (ban hành kèm theo Quyết định số 166/1999/QĐ-BTC ngày 30/12/1999 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính):

| Danh mục các nhóm Tài sản cố định | Thời gian sử dụng tối thiểu (năm) | Thời gian sử dụng tối đa (năm) |
|---|---|--------------------------------------|
| ... | | |
| E. Dụng cụ quản lý | | |
| 1. Thiết bị tính toán, đo lường | 5 | 8 |
| 2. Máy móc, thiết bị điện tử và phần mềm tin học phục vụ quản lý | 3 | 8 |
| 3. Phương tiện và dụng cụ quản lý khác | 5 | 10 |
| ... | | |
| H. Các loại TSCĐ khác chưa quy định trong các nhóm trên | 4 | 25 |

2. Quyết định số 206/2003/QĐ-BTC ra ngày 12/12/2003 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính “về ban hành Chế độ quản lý, sử dụng và trích khấu hao tài sản cố định” có quy định như sau:

- Điều 3: Tiêu chuẩn và nhận biết Tài sản cố định:

1. Tiêu chuẩn và nhận biết TSCĐ hữu hình:

Tư liệu lao động nếu thỏa mãn đồng thời cả bốn tiêu chuẩn dưới đây thì được coi là TSCĐ:

- a. Chắc chắn thu được lợi ích kinh tế trong tương lai từ việc sử dụng tài sản đó;
- b. Nguyên giá tài sản phải được xác định một cách tin cậy;
- c. Có thời gian sử dụng từ một năm trở lên;
- d. Có giá trị từ 10.000.000 đồng (mười triệu đồng) trở lên.

2. Tiêu chuẩn và nhận biết TSCĐ vô hình:

Mọi khoản chi phí thực tế mà doanh nghiệp đã chi ra thỏa mãn đồng thời cả bốn điều kiện quy định tại Khoản 1 Điều này, mà không hình thành TSCĐ hữu hình thì được coi là TSCĐ vô hình.

- Điều 10: Xác định thời gian sử dụng TSCĐ hữu hình:

1. Đối với TSCĐ còn mới (chưa sử dụng) phải căn cứ vào khung TSCĐ quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Quyết định số 206/2003/QĐ-BTC ngày 12/12/2003 của Bộ trưởng Bộ Tài chính để xác định thời gian sử dụng của TSCĐ.....

3. Trường hợp doanh nghiệp muốn xác định thời gian sử dụng của TSCĐ khác với khung thời gian sử dụng quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Quyết định số 206/2003/QĐ-BTC ngày 12/12/2003 của Bộ trưởng Bộ Tài chính, doanh nghiệp phải giải trình rõ các căn cứ để xác định thời gian sử dụng của TSCĐ đó để Bộ Tài chính xem xét, quyết định theo ba tiêu chuẩn sau:

- + Tuổi thọ kỹ thuật của TSCĐ theo thiết kế;
- + Hiện trạng TSCĐ (thời gian TSCĐ đã qua sử dụng, thể hệ TSCĐ, tình trạng thực tế của tài sản...);
- + Tuổi thọ kinh tế của TSCĐ...

- Điều 11: Xác định thời gian sử dụng TSCĐ vô hình: Doanh nghiệp tự xác định thời gian sử dụng TSCĐ vô hình nhưng không quá 20 năm...

- Điều 13: Phương pháp trích khấu hao TSCĐ:

1. Nội dung của phương pháp khấu hao đường thẳng; phương pháp khấu hao theo số dư giảm dần có điều chỉnh; phương pháp khấu hao theo số lượng, khối lượng sản phẩm được quy định tại Phụ lục II ban hành kèm theo Quyết định số 206/2003/QĐ-BTC ngày 12/12/2003 của Bộ trưởng Bộ Tài chính.

2. ... doanh nghiệp được lựa chọn các phương pháp trích khấu hao phù hợp với từng loại TSCĐ của doanh nghiệp:

+ Phương pháp khấu hao đường thẳng:

TSCĐ tham gia vào hoạt động kinh doanh được trích khấu hao theo phương pháp đường thẳng.

Các doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả kinh tế cao được khấu hao nhanh nhưng tối đa không quá 2 lần mức khấu hao xác định theo phương pháp đường thẳng để nhanh chóng đổi mới công nghệ. TSCĐ tham gia vào hoạt động kinh doanh được trích khấu hao nhanh là máy móc, thiết bị; dụng cụ làm việc đo lường, thí nghiệm; thiết bị và phương tiện vận tải; dụng cụ quản lý; súc vật, vườn cây lâu năm. Khi thực hiện trích khấu hao nhanh, doanh nghiệp phải đảm bảo kinh doanh có lãi...

+ Phương pháp khấu hao theo số dư giảm dần có điều chỉnh:

TSCĐ tham gia vào hoạt động kinh doanh được trích khấu hao theo phương pháp số dư giảm dần có điều chỉnh phải thỏa mãn đồng thời các điều kiện sau:

. Là TSCĐ đầu tư mới (chưa qua sử dụng);

. Là các loại máy móc, thbl dụng cụ làm việc đo lường, thí nghiệm.

Phương pháp khấu hao theo số dư giảm dần có điều chỉnh được áp dụng đối với các doanh nghiệp thuộc các lĩnh vực có công nghệ đòi hỏi phải thay đổi, phát triển nhanh...

- PHỤ LỤC I: Khung thời gian sử dụng các loại TSCĐ (ban hành kèm theo Quyết định số 206/2003/QĐ-BTC ngày 12/12/2003 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính):

| Danh mục các nhóm Tài sản cố định | Thời gian sử dụng tối thiểu (năm) | Thời gian sử dụng tối đa (năm) |
|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| ... | | |
| B. Máy móc, thiết bị công tác | | |
| 16. Máy móc, thiết bị viễn thông, thông tin, điện tử, tin học và truyền hình | 3 | 15 |
| ... | | |
| C. Dụng cụ làm việc đo lường, thí nghiệm | | |
| 3. Thiết bị điện và điện tử | 5 | 8 |
| ... | | |
| E. Dụng cụ quản lý | | |
| 2. Máy móc, thiết bị thông tin, điện tử | 3 | 8 |

| | | |
|---|---|----|
| và phần mềm tin học phục vụ quản lý | | |
| 3. Phương tiện và dụng cụ quản lý khác | 5 | 10 |
| ... | | |
| H. Các loại TSCĐ khác chưa quy định trong các nhóm trên | 4 | 25 |

- PHỤ LỤC II: Phương pháp trích khấu hao TSCĐ (ban hành kèm theo Quyết định số 206/2003/QĐ-BTC ngày 12/12/2003 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính):

I. Phương pháp khấu hao đường thẳng:

... Xác định mức khấu hao trung bình hàng năm cho TSCĐ theo công thức: Mức trích khấu hao trung bình hàng năm của TSCĐ bằng Nguyên giá của TSCĐ chia cho Thời gian sử dụng ...

II. Phương pháp khấu hao theo số dư giảm dần có điều chỉnh:

... Xác định mức khấu hao năm của TSCĐ trong các năm đầu theo công thức: Mức trích khấu hao hàng năm của TSCĐ bằng Giá trị còn lại của TSCĐ nhân với Tỷ lệ khấu hao nhanh, trong đó:

+ Tỷ lệ khấu hao nhanh được xác định theo công thức: Tỷ lệ khấu hao nhanh (%) bằng Tỷ lệ khấu hao TSCĐ theo phương pháp đường thẳng nhân với Hệ số điều chỉnh.

+ Tỷ lệ khấu hao TSCĐ theo phương pháp đường thẳng (%) bằng 100 chia cho Thời gian sử dụng của TSCĐ.

+ Hệ số điều chỉnh xác định theo thời gian sử dụng của TSCĐ quy định tại bảng dưới đây:

| Thời gian sử dụng của TSCĐ | Hệ số điều chỉnh (lần) |
|--|------------------------|
| Đến 4 năm ($t \leq 4$ năm) | 1.5 |
| Trên 4 đến 6 năm (4 năm $< t \leq 6$ năm) | 2.0 |
| Trên 6 năm (6 năm $< t$) | 2.5 |

Những năm cuối, khi mức khấu hao năm xác định theo phương pháp số dư giảm dần nói trên bằng (hoặc thấp hơn) mức khấu hao tính bình quân giữa giá trị còn lại và số năm sử dụng còn lại của TSCĐ, thì kể từ năm đó mức khấu hao được tính bằng giá trị còn lại của TSCĐ chia cho số năm còn lại của TSCĐ.

+ Mức trích khấu hao hàng tháng bằng số khấu hao phải trích cả năm chia cho 12 tháng.