

Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực luôn là một trong những mối quan tâm hàng đầu của toàn xã hội, trong đó thể hiện rất rõ vai trò của các tổ chức giáo dục, các nhà tuyển dụng lao động. Đối với Sở giao dịch chứng khoán TP.HCM hiện tại có khoảng hơn 20 nhân viên tốt nghiệp ĐHKT TP.HCM trên tổng số 140 nhân viên đang công tác tại các phòng nghiệp vụ. Các nhân viên này hầu hết thuộc các chuyên ngành như ngoại thương, ngân hàng, tài chính doanh nghiệp và kế toán.

Thực trạng

Về thực trạng chất lượng nhân viên, theo đánh giá của tôi, các nhân viên hầu hết đều đáp ứng được yêu cầu công việc sau một thời gian chúng tôi bồi dưỡng thêm kiến thức chuyên môn thực tế, kỹ năng làm việc cho họ. Có một số người hiện cũng đang nắm giữ những chức danh quan trọng như Phó giám đốc, trưởng/phó phòng và chuyên viên chủ chốt.

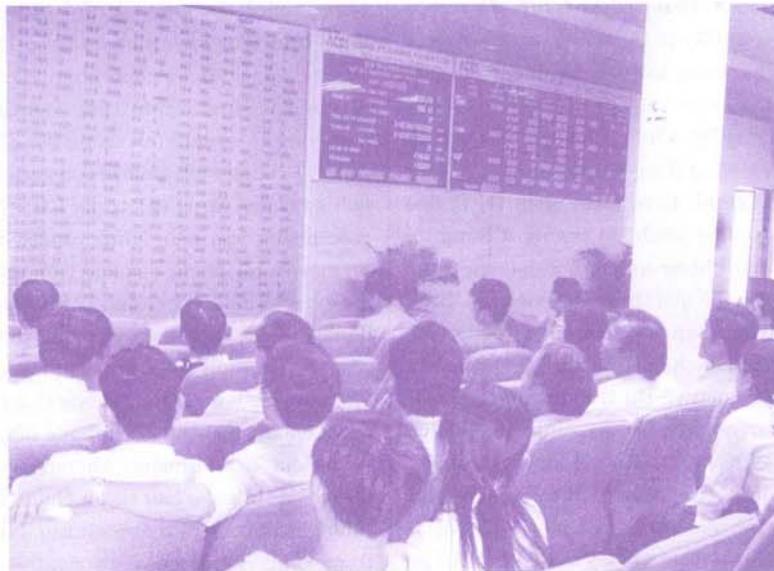
Các nhân viên đều có những kiến thức cơ bản về chuyên ngành học nhưng kiến thức thực tế và các kỹ năng để thực hiện công việc thì hầu như rất hạn chế. Trong các kỹ năng mà Phòng khảo thí và kiểm định chất lượng đưa ra thì chỉ có kỹ năng tự phát triển và kỹ năng xử lý thông tin là tương đối tốt. Phần còn yếu nằm ở các kỹ năng còn lại đều không tốt, nhất là kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng làm việc hiệu quả với người khác, kỹ năng quản lý và truyền đạt bằng lời nói. Theo tôi đây cũng chính là những mặt hạn chế của sinh viên VN nói chung, không chỉ riêng sinh viên ĐHKT TP.HCM.

Nguyên nhân là do khi đào tạo tại trường, các em đã không được chú trọng để phát triển. Nhà trường chỉ cung cấp kiến thức chuyên ngành về mặt lý thuyết cho các em mà chưa quan tâm hướng cho các em nâng cao các kỹ năng phụ trợ cho công việc sau này. Do đó khi gặp phải các công việc

Đổi mới hoạt động đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường

Nhìn từ góc độ Sở giao dịch chứng khoán TP. Hồ Chí Minh

TRẦN ĐẮC SINH (*)



Ảnh Hòa Tấn

cần nhiều đến các kỹ năng trên thì hầu hết các em rất lúng túng.

Tôi nhận thấy rằng, có những em khi học trên ghế giảng đường thì rất giỏi nhưng sau này lại không thành công trên đường sự nghiệp hầu hết là do không phát triển được các kỹ năng trên. Ngược lại, có những người học lực chỉ trung bình – khá nhưng nhanh nhạy với công việc thì có thể tiến rất xa. Ví dụ như trường hợp một nhân viên rất giỏi chuyên môn, nhưng không thể phối hợp làm việc tốt với mọi người, không làm việc theo nhóm được thì chỉ có thể sắp xếp họ vào vị trí chuyên viên chủ chốt chứ không thể làm lãnh đạo được.

Trên thực tế, các kỹ năng này không phải dễ dàng mà có, nó phải được trau dồi qua quá trình lâu dài và phải có sự phối hợp của nhiều cơ quan, ban ngành nhưng quan trọng nhất là các đơn vị đào tạo phải có một hệ thống giảng dạy chú trọng hơn đến

việc phát triển các kỹ năng làm việc cho sinh viên. Là một đơn vị tuyển dụng, chúng tôi sẵn sàng đào tạo và đào tạo lại cho các sinh viên mới những kiến thức thực tế trên cơ sở lý thuyết đã được trang bị tại nhà trường, và việc đào tạo này cũng không mất quá nhiều thời gian. Tuy nhiên các kỹ năng làm việc, nếu sinh viên yếu thì sẽ gây khó khăn rất lớn cho việc giải quyết công việc được giao.

5 tiêu chí

Về các tiêu chí sinh viên cần có để có thể giúp họ dễ dàng hơn trong quá trình tìm kiếm việc làm: Có 5 tiêu chí vô cùng quan trọng mà sinh viên cần đặc biệt quan tâm.

• **Thứ nhất là đạo đức nghề nghiệp:** Đây là tiêu chí quan trọng mà tất cả các công ty đều yêu cầu nhưng đối với những ngành nghề tương đối nhạy cảm như chứng khoán hay ngân hàng thì đó là yêu cầu đầu

tiên và số một. Đương nhiên khi phỏng vấn tuyển dụng thì vì thời gian tương đối ngắn nên rất khó xác định ứng viên có đủ đạo đức nghề nghiệp hay không nhưng nếu sinh viên muốn công tác lâu dài tại lĩnh vực này thì phải đặt vấn đề đạo đức nghề nghiệp lên hàng đầu, phải có bản lĩnh trước những cám dỗ về vật chất.

• **Thứ hai là trình độ ngoại ngữ:**

Đây có thể nói là ưu tiên số một khi chúng tôi tiến hành tuyển dụng nhân viên vào làm việc tại Sở GDCK TP.HCM. Chứng khoán là một ngành rất năng động và mới mẻ tại VN và Sở chính là cơ quan quản lý, là đầu tàu điều hành thị trường. Chúng tôi phải không ngừng học hỏi các nước trên thế giới thông qua việc cử CBNV đi học tập tại nước ngoài cũng như tiếp khách quốc tế khi họ có nhu cầu tìm hiểu về thị trường chứng khoán mới nổi VN. Do vậy, sinh viên ĐHKT nói riêng và các ĐH khác nói chung muốn trở thành CBNV của Sở thì trình độ ngoại ngữ phải tốt. Ngoại ngữ tôi đề cập ở đây trước hết là tiếng Anh, nếu như biết thêm một số ngoại ngữ khác như Trung Quốc, Nhật... thì quá tốt. Theo tôi thì nhà trường nên hướng cho sinh viên nhận thức được tầm quan trọng của ngoại ngữ và có chương trình đào tạo ngoại ngữ chuyên ngành phù hợp ngay khi họ còn ngồi trên giảng đường để họ có thể tự tin khi đi xin việc.

• **Thứ ba là khả năng chịu được áp lực cao:**

Đây cũng là một yếu tố lợi thế cho sinh viên khi đi tìm việc cũng như làm việc tại các môi trường năng động như lĩnh vực chứng khoán. Thời kỳ chứng khoán VN bùng nổ vào cuối năm 2006 và đầu năm 2007 kéo theo một lượng rất lớn các tài khoản được mở và các lệnh mua bán liên tục được đặt ra. Đó chính là một áp lực rất lớn cho CBNV ngành chứng khoán mà nếu không có khả năng chịu được áp lực cao thì CBNV sẽ rất không thể đảm đương được công việc. Ngay cả khi thị trường điều chỉnh như giai đoạn hiện nay thì

những áp lực công việc cũng không giảm khi nhân viên ngành chứng khoán phải không ngừng học hỏi, tiếp thu những quy trình, quy định mới có liên quan. Theo tôi thì những sinh viên có tố chất ít năng động và không chịu được áp lực cao sẽ rất khó thích nghi với môi trường này.

• **Thứ tư là ngoại hình, phong cách ăn mặc và khả năng giao tiếp:**

Tuy không phải là yếu tố quyết định để tuyển chọn nhân viên vào làm việc nhưng rõ ràng là nếu sinh viên có ngoại hình tương đối dễ nhìn và phong cách ăn mặc gọn gàng, lịch sự thì sẽ là ưu thế trong bất kỳ cuộc phỏng vấn nào. Nhìn vào cách ăn mặc và tác phong của ứng viên thì các nhà tuyển dụng có thể phần nào đó đoán được họ sẽ làm việc như thế nào. Nhiều sinh viên khi đi phỏng vấn xin việc làm thường không chú ý đến cách ăn mặc, đến tác phong nên nhìn khá luộm thuộm, không gây được cảm tình cho ban tuyển chọn vì những người này có thể sẽ rất cầu thả trong công việc sau này. Do đó, theo tôi sinh viên cũng phải tập từ cách giao tiếp, cách ăn mặc để có được đánh giá cao từ phía nhà tuyển dụng.

• **Thứ năm là kinh nghiệm làm việc:**

Kinh nghiệm ở đây không nhất thiết phải là ở lĩnh vực chứng khoán mà chỉ cần các lĩnh vực liên quan. Ví dụ như khi chúng tôi tuyển nhân viên làm tại Phòng quản lý niêm yết (QLNY) thì những ứng viên nào đã từng làm kiểm toán sẽ được ưu tiên hơn vì công việc của phòng QLNY chủ yếu liên quan đến vấn đề phân tích báo cáo tài chính doanh nghiệp. Những người đã có kinh nghiệm thì liên quan như trên sẽ nhanh chóng thích nghi với công việc hơn và chúng tôi cũng không mất nhiều thời gian cho việc đào tạo. Tuy nhiên đây chỉ là một lợi thế chứ không phải là yêu cầu bắt buộc khi lựa chọn ứng viên.

Biện pháp

Một số hoạt động tăng cường

nhằm gắn kết lý luận nhà trường và thực tiễn làm việc:

(1) Nhà trường nên có kế hoạch kết hợp với Sở và các công ty chứng khoán thành viên tạo điều kiện cho sinh viên thực tập trước khi tốt nghiệp. Việc phối kết hợp này nên theo một lộ trình và kế hoạch cụ thể. Ngay từ đầu năm, nhà trường nên thống kê nhu cầu thực tập của các sinh viên để có thể liên hệ với Sở và các công ty chứng khoán thành viên sắp xếp cho sinh viên thực tập. Việc thực tập sẽ giúp cho sinh viên có kinh nghiệm thực tiễn, mặt khác nếu trong quá trình thực tập sinh viên có biểu hiện tốt và chúng tôi có nhu cầu tuyển dụng nhân sự thì có thể mời họ ở lại làm việc luôn.

(2) Nhà trường nên kết hợp với Sở và các công ty chứng khoán thành viên trong việc đào tạo kiến thức thực tiễn cho sinh viên. Điều này có nghĩa là, ngoài kiến thức lý thuyết sinh viên thu thập được từ các giảng viên của trường thì cũng nên trang bị thêm kiến thức thực tế cho sinh viên thông qua việc mời một số cán bộ đang công tác trong ngành chứng khoán giảng dạy một số tiết của bộ môn. Để làm được điều này thì nhà trường cần có sự phối kết hợp tốt hơn nữa với các đơn vị trong ngành để có thể sắp xếp lịch cho hợp lý, không ảnh hưởng đến công tác của các giảng viên cơ động này.

(3) Khuyến khích sinh viên tham gia sàn giao dịch chứng khoán ảo và câu lạc bộ chứng khoán. Hiện tại khoa Ngân hàng (ĐHKT TP.HCM) đã trang bị hệ thống giao dịch chứng khoán ảo và cũng thu hút được nhiều sinh viên tham gia. Nhà trường nên tiếp tục đẩy mạnh hoạt động này cũng như tổ chức các cuộc thi tìm hiểu về chứng khoán VN và thế giới. Điều này sẽ tăng thêm vốn hiểu biết thực tiễn của sinh viên, giúp họ nhanh nhạy hơn trong công việc sau này ■

(*) Tiến sĩ, Tổng giám đốc Sở giao dịch chứng khoán TP.HCM