

Trong nền kinh tế thị trường, vai trò của các ngân hàng thương mại là vô cùng quan trọng. Riêng đối với Việt Nam thì hệ thống các ngân hàng thương mại quốc doanh (NHTMQD) giữ một vị trí chủ chốt trong toàn bộ hệ thống ngân hàng thương mại.

Bài báo này sẽ tập trung phân tích hiệu quả hoạt động của các ngân hàng dưới khía cạnh kinh tế học thông tin: Vấn đề người chủ và người đại diện (Principal – Agent Problem) và đồng thời phân tích vấn đề này để giải thích những hiện tượng tiêu cực gần đây của các ngân hàng như: tỷ lệ nợ khó đòi cao, nhiều ngân hàng dính líu vào các vụ án kinh tế lớn... Cuối cùng là đưa ra một giải pháp dựa trên lý thuyết đã trình bày.

I. VẤN ĐỀ NGƯỜI CHỦ VÀ NGƯỜI ĐẠI DIỆN

Chúng ta có thể tóm tắt vấn đề này như sau: Người chủ (Principal) là người sở hữu tài sản; người đại diện (Agent) là người thay mặt thân chủ quản lý sử dụng tài sản đó. Vấn đề này xảy ra khi lợi ích của người chủ phụ thuộc vào hành vi của người đại diện. Một điều chắc chắn là người chủ không bao giờ có đầy đủ thông tin về người đại diện của mình như các thông tin về năng lực làm việc, mức độ cố gắng, sự trung thực... Đây là tình trạng bất cân xứng về thông tin (asymmetric information). Vấn đề người chủ và người đại diện hiện diện ở rất nhiều nơi như trong xí nghiệp giữa người quản lý và công nhân, giữa hội đồng quản trị với nhà quản lý được thuê... Chúng ta cũng biết rằng bản chất của thị trường là thông tin không đầy đủ và chính vì tình trạng thiếu thông tin gây ra sự thất bại của thị trường. Chi phí các giao dịch kinh tế cao làm sai lệch giá cả (giá cả sẽ bị đẩy lên cao), dẫn đến các quan hệ kinh tế không xuất hiện (làm giảm thặng dư của người sản xuất cũng như thặng dư của người tiêu dùng) như: công ty sẽ tốn nhiều chi phí cho việc phỏng vấn, đào tạo lại hơn là nếu họ biết chính xác tay nghề cũng như năng lực của công nhân. Hoặc là, các công ty sẽ không thuê những người quản lý nếu họ không biết chính xác về những người này, hay nói cách khác là thiếu thông tin về họ.

Vấn đề người chủ và người đại diện đáng quan tâm ở chỗ là: Người đại diện có thể tối đa hóa lợi ích của mình bất chấp điều đó sẽ gây thiệt hại cho người chủ, chẳng hạn như họ có thể trốn việc, quản lý thiếu trách nhiệm, mua bán nội gián, tham nhũng... Khi hành động như thế thì người đại diện sẽ lựa chọn ngược lại với ý muốn của người chủ, nói cách khác người chủ có sự lựa chọn ngược với ý định ban đầu của họ. Sự lựa chọn ngược (adverse selection) thực sự là một rủi ro đối với thân chủ và rủi ro này được xem là xuất phát từ vấn đề đạo đức (moral hazard).

Và trong các NHTMQD cũng xuất hiện vấn đề này, đó là giữa nhà nước (là người chủ) và giám đốc ngân hàng (là người đại diện). Tài sản của nhà nước thông qua ngân hàng phụ thuộc vào hành vi của các giám đốc (phụ thuộc vào năng lực làm việc của họ). Nhà nước không thể có đầy đủ thông tin về tư cách đạo đức, trình độ năng lực của người giám đốc... Với một giả định căn bản trong kinh tế học được các nhà kinh tế đưa ra là mọi người đều hành động theo cách tối đa hóa lợi ích của mình bất kể họ tham gia với tư cách là người mua hay người bán. Đây là một giả định rất quan trọng trong kinh tế học vì mô, nó được xem là một trong những giả định nền tảng để xây dựng các lý thuyết hay mô hình kinh tế. Và điều đương nhiên là các mô hình kinh tế hay các lý thuyết kinh tế chỉ đúng trong thực tế khi và chỉ khi những giả định của chúng được xem là phù hợp trong thực tế.

Với cơ chế hiện nay, các giám đốc có mức thu nhập không cao, bên cạnh đó là rủi ro lớn về trách nhiệm trong công việc nên dễ đưa các giám đốc đến hành động dè dặt hoặc những hành động liều lĩnh gây những thiệt hại không lường hết được.

Sự dính líu của các NHTMQD vào những vụ án kinh tế lớn mà nguyên nhân chính nằm ở sự điều hành thiếu trách nhiệm, sai nguyên tắc của các giám đốc. Hậu quả của những việc làm trên đây dẫn đến nhiều tài sản của nhà nước bị thất

HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI QUỐC DOANH PHÂN TÍCH DƯỚI KHÍA CẠNH KINH TẾ HỌC THÔNG TIN

NGUYỄN BÁ PHƯƠNG



thoát nghiêm trọng, gây ra cuộc khủng hoảng trong ngành ngân hàng.

Cho đến nay vẫn còn tồn tại một nghịch lý là trong các ngân hàng thì thừa vốn cho vay còn các doanh nghiệp lại than là thiếu vốn. Các ngân hàng giải thích do các dự án vay vốn của các doanh nghiệp không có tính khả thi nên ngân hàng không cho vay. Nhưng theo tôi, thì các giám đốc đã chọn một phương án mang về lợi ích tối ưu cho họ vì nếu cho vay nhiều mà các doanh nghiệp làm ăn có hiệu quả, trả nợ đầy đủ thì thu nhập của họ cũng chẳng tăng thêm là bao! Ngược lại, nếu doanh nghiệp không trả được nợ thì hậu quả nặng nề sẽ thuộc về họ! nên cách tốt nhất là "bất động" không cho vay, cùng lắm thì bị dư luận chỉ trích chứ không phải chịu trách nhiệm, đó là sự lựa chọn tối ưu (optimum selection) của các giám đốc. Tất cả những hành động đó làm bỏ lỡ nhiều dự án đầu tư có hiệu quả, xói mòn nghiêm trọng lòng tin của những doanh nghiệp làm ăn chân chính vào hệ thống ngân hàng, gây nên tâm lý bi quan, tiêu cực của những nhà đầu tư chân chính vào những chủ trương và đường lối đúng đắn của Đảng và Nhà nước. Và cuối cùng là gây nên những khó khăn to lớn cho sự tăng trưởng của cả nền kinh tế.

Đây là nguyên nhân chủ yếu gây ra tình trạng khó khăn hiện nay của các NHTMQĐ. Đây là một nguyên nhân nội tại trong lòng các ngân hàng này. Chúng ta vẫn thường nói rằng quyền lợi và trách nhiệm phải đi chung với nhau. Trách nhiệm của các giám đốc (hay nói rộng hơn là các nhà quản lý) thì quá lớn nhưng quyền lợi của họ thì nhỏ (lớn, nhỏ chỉ là mang tính tương đối, nếu bạn muốn có một cái nhìn cụ thể thì bạn hãy thử so sánh thù lao và trách nhiệm giữa các giám đốc các NHTMQĐ và các ngân hàng thương mại ngoài quốc doanh, trong khi các ngân hàng này có quy mô tương đương nhau). Người ta thường nói rủi ro cao thì phải đi kèm với lợi ích lớn, nhưng đối với giám đốc thì sự tương ứng này không xảy ra do đó hành động của các giám đốc để cân bằng sự tương ứng này là điều hợp logic.

Phương thức quản lý phải luôn thay đổi cho phù hợp với sự thay đổi của đối tượng quản lý. Chúng ta đã bước sang nền kinh tế thị trường từ những năm cuối của thập kỷ 80, chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa sang nền kinh tế thị trường thì đương nhiên là những mối quan hệ mang tính kinh tế cũng xuất hiện nhiều hơn, đa dạng hơn và ảnh hưởng của nó đến những chủ thể trong nền kinh tế cũng mạnh hơn. Cơ chế quản lý với những cán bộ ngân hàng tồn tại quá lâu và ít thay đổi như hiện nay đương nhiên sẽ không còn phù hợp với tình hình mới nữa. Tình hình mới hiện nay đặt ra yêu cầu là phải có sự thay đổi về cơ chế quản lý. Và nếu cơ chế này không được thay đổi thì chính nó sẽ kìm hãm sự phát triển của ngành ngân hàng.

Vì vậy những khó khăn chủ yếu của các ngân hàng hiện nay là do cơ chế quản lý điều hành không còn phù hợp với tình hình mới. Trong một môi trường cạnh tranh quyết liệt và năng động hiện nay thì cần phải có một cơ chế mới, phù hợp hơn với những hoạt động của các NHTMQĐ. Nếu không sự khủng hoảng của ngành ngân hàng sẽ kéo cả nền kinh tế Việt Nam đi xuống.

II. GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ

Chúng ta vẫn thường ghi trong các văn bản, tài liệu là phải "lãnh mạnh hóa" hệ thống ngân hàng một cách chung chung, theo tôi nghĩ muốn "lãnh mạnh hóa" hệ thống ngân hàng thì trước hết phải làm "lãnh mạnh" những con người trong hệ thống đó và đối với những người lãnh đạo phải làm trước tiên. Bởi vì họ là những người nắm những trọng trách lớn lao, hành vi của họ quyết định cả thành công hay thất bại của cả một tổ chức.

Người xưa thường nói: "thượng bất chính, hạ tắc loạn" vì vậy nếu đặt vấn đề "lãnh mạnh hóa" những người lãnh đạo thì điều này cũng góp phần làm trong sạch những người thực hành ở cấp dưới. Nhưng không phải làm "lãnh mạnh" họ theo ý muốn chủ quan duy ý chí mà phải thực hiện điều đó tuân theo những quy luật khách quan và có tính khoa học nhằm

hướng dẫn những hành vi của họ theo những mục đích mà nhà nước (người chủ) mong muốn. Giải pháp cho vấn đề này là chúng ta phải gia tăng lợi ích của những người quản lý hơn nữa, gắn lợi ích của họ với kết quả hoạt động của ngân hàng mà họ điều hành thông qua chỉ tiêu: tiền lương gia tăng theo lợi nhuận làm ra. Đồng thời, nhà nước phải gia tăng những biện pháp kiểm soát hành vi cùng những chế tài nghiêm khắc để khống chế hành vi của những nhà quản lý, ngăn chặn kịp thời những hành vi "không đúng hướng", những rủi ro xuất phát từ vấn đề đạo đức của họ (tất nhiên là giải pháp này dựa trên giả định là những người quản lý các ngân hàng là những người có năng lực, có trình độ). Đây là cách dùng "Bàn tay vô hình" của Adam Smith để điều khiển họ, khiến cho họ cố gắng làm những điều tốt nhất cho bản thân họ đồng thời những hành động đó cũng mang điều tốt cho nhà nước (cho xã hội). Từ đó hình thành trong họ suy nghĩ: trách nhiệm đối với tài sản của nhà nước cũng chính là trách nhiệm đối với tài sản của cá nhân mình.

Một phân tích đơn giản về mặt toán học sẽ giúp chúng ta nhận biết rõ hơn về giải pháp này:

Giả sử với cố gắng bình thường của nhà quản lý thì lợi nhuận của ngân hàng là X ($X > 0$)

Các nhà quản lý được trả thù lao là $a\%$ trên lợi nhuận ($0 < a < 1$) $\Rightarrow$ thu nhập của nhà quản lý = aX

Thu nhập của ngân hàng còn lại = $X - aX = (1 - a)X$

Giả sử cố gắng cao hơn sẽ mang lại cho ngân hàng mức lợi nhuận lớn hơn là $X + bX = (1 + b)X$ ($b > 0$)

Khi đó ngân hàng phải xác định mức tỷ lệ trả cho nhà quản lý là a' sao cho:

$$(1 + b)X - a'X > (1 - a)X$$

$$(b + a)X > a'X$$

$$a' > a + b$$

$$(a' - a) < b$$

Tức là mức gia tăng về tiền lương ($a' - a$) phải nhỏ hơn tốc độ tăng lợi nhuận của ngân hàng (b) thì hình thức này mới hiệu quả. Khi các ngân hàng thực hiện như vậy sẽ mang lại lợi ích cho nhà nước nhiều hơn và cho cả những người quản lý nhiều hơn: mọi người đều tốt hơn và không ai bị thiệt hại cả (hiệu quả Pareto).

Vấn đề ở đây là xác định mức gia tăng lợi nhuận của ngân hàng dựa trên sự cố gắng của những nhà quản lý rất phức tạp. Nhưng với những giả định của mô hình này, mô hình toán học trên sẽ giúp cho các nhà hoạch định chính sách có cái nhìn cụ thể về vấn đề này.

Kiến nghị: Nhà nước cần đặt vấn đề hiệu quả lên hàng đầu trong việc tuyển chọn những cán bộ điều hành các NHTMQĐ. Hiệu quả trong công việc là thước đo quan trọng nhất đối với năng lực của cán bộ. Từ đó, Chính phủ đưa ra một quy chế tuyển dụng công khai, bình đẳng và gắt gao để chọn được những người có năng lực và đạo đức để điều hành các NHTMQĐ. Có như vậy thì các ngân hàng này mới tăng sức cạnh tranh và thực hiện tốt vai trò là mạch máu trong nền kinh tế ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Daniel Rubinfeld và Robert Spindick, *Kinh tế học vi mô*
Trần Võ Hùng Sơn, *Nhập môn phân tích lợi ích và chi phí*
Bùi Thanh Quang, *Tăng cường quản lý món vay để nâng cao hiệu quả tín dụng doanh nghiệp vừa và nhỏ*; Tạp chí Ngân hàng số 3, 2001
Võ Kim Thanh, *Đa dạng hóa nghiệp vụ, dịch vụ ngân hàng, xu thế phát triển tất yếu của các ngân hàng thương mại Việt Nam*; Tạp chí Ngân hàng số 3, 2001
Trần Sỹ Mạnh, *Tiếp cận vốn ngân hàng của khu vực tư nhân - cần trở cần được khắc phục*; Tạp chí Ngân hàng số 4, 2001
Lê Thị Kim Nga, *Các nhân tố kiến tạo sức cạnh tranh trong lĩnh vực ngân hàng*; Tạp chí Ngân hàng số 4, 2001
Phan Hạ Uyên, *Về quan điểm lãnh mạnh hóa hệ thống ngân hàng*; Tạp chí Ngân hàng số 2, 2001
Trần Sỹ Mạnh, *Thị phần tập trung có tạo quyền lực cạnh tranh và lợi nhuận trong hệ thống ngân hàng?*; Tạp chí Ngân hàng số 8, 2001