

R

ỦY BAN CHỨNG KHOÁN NHÀ NƯỚC
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP CƠ SỞ

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
QUẢN LÝ VÀ VẬN HÀNH
THỊ TRƯỜNG CHỨNG KHOÁN VIỆT NAM

MÃ SỐ: CS.03.05

Đơn vị chủ trì : Vụ Tổ chức cán bộ
Chủ nhiệm đề tài: Th.s. Nguyễn Dũng
Thư ký đề tài : Khuất Thị Kiều Vân

HÀ NỘI - 2003

4797
413/04

MỤC LỤC

	Trang
MỤC LỤC	1
PHẦN MỞ ĐẦU	3
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ VÀ VẬN HÀNH TTCK VIỆT NAM	6
1.1. Vai trò của nguồn nhân lực	6
1.2. Nội dung cơ bản của quản lý và phát triển nguồn nhân lực	8
1.2.1. Công tác tuyển dụng	8
1.2.2. Phân tích công việc và quản lý nghề nghiệp	11
1.2.3. Đào tạo và phát triển	12
1.2.4. Quản lý và đánh giá thực hiện công việc, hoạch định nguồn nhân lực	14
1.2.5. Khen thưởng - thăng tiến nghề nghiệp	16
1.3. Những nội dung cơ bản của phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK	16
1.3.1. Khái niệm về nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK	16
1.3.2. Yêu cầu của việc phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK	17
1.3.3. Những nội dung cơ bản	20
1.4. Kinh nghiệm quốc tế trong việc phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK	22
1.4.1. Công tác đào tạo và phát triển đội ngũ công chức hành chính	22
1.4.2. Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK một số quốc gia trên thế giới	25
1.4.3. Những bài học chung cho Việt Nam trong công tác đào tạo, giáo dục thường xuyên, kiểm tra - giám sát đối với đội ngũ nhân viên quản lý và tác nghiệp trên TTCK	35

Chương 2: THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ VÀ VẬN HÀNH TTCK VIỆT NAM	38
2.1. Đánh giá chung	38
2.2. Đánh giá công tác quản lý nguồn nhân lực của UBCKNN	40
2.2.1. Công tác lập kế hoạch và tuyển dụng	41
2.2.2. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	44
2.2.3. Sử dụng và quản lý cán bộ	51
2.3. Một số vấn đề đặt ra đối với công tác phát triển nguồn nhân lực	54
Chương 3: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ VÀ VẬN HÀNH TTCK VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI	56
3.1. Định hướng phát triển TTCK Việt Nam	56
3.1.1. Quán triệt các quan điểm phát triển	57
3.1.2. Triển khai mạnh mẽ các giải pháp phát triển thị trường	58
3.2. Những quan điểm, nguyên tắc chung về phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK Việt Nam	61
3.2.1. Quan điểm phát triển	61
3.2.2. Những nguyên tắc chung	62
3.3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK Việt Nam	63
3.3.1. Một số giải pháp trước mắt	63
3.3.2. Một số giải pháp lâu dài	66
KẾT LUẬN	69
TÀI LIỆU THAM KHẢO	71

PHẦN MỞ ĐẦU

Ngay từ khi chuẩn bị cho sự ra đời của thị trường chứng khoán, Ủy ban Chứng khoán Nhà nước (UBCKNN) đặc biệt coi trọng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành thị trường. Một trong những nhiệm vụ trọng tâm, hàng đầu của UBCKNN được quy định trong Nghị định số 75 /CP ngày 28 tháng 11 năm 1996 và gần đây là Nghị định 90/2003/NĐ-CP ngày 12 tháng 8 năm 2003 của Chính phủ là *“tổ chức đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức của UBCKNN và các đơn vị trực thuộc, nhân viên kinh doanh chứng khoán và các đối tượng tham gia thị trường chứng khoán.”* Nhiệm vụ này được tiến hành liên tục, lâu dài và có hệ thống trong suốt quá trình hình thành và phát triển của thị trường.

Ngoài ra, về công tác cán bộ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 3 (Khoá VIII) đã ra Nghị quyết về chiến lược cán bộ, trong đó nhấn mạnh: *“mỗi cấp, mỗi ngành phải có kế hoạch tạo nguồn cán bộ ... định kỳ kiểm tra, tổng kết và nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ.”* Nội dung, phạm vi và trọng tâm của chiến lược này được chủ yếu dựa trên cơ sở tổng kết công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới và đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay, dự báo tình hình phát triển và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của thời gian tới, vạch ra phương hướng cơ bản của việc xây dựng đội ngũ cán bộ cho thời kỳ mới tương đối dài (đến năm 2020), từ đó đề ra các quan điểm, mục tiêu, tiêu chuẩn, các chính sách và các giải pháp lớn.

Đối với UBCKNN, từ việc nhận định tầm quan trọng của công tác cán bộ trong lĩnh vực hoàn toàn mới mẻ và kết quả rút ra từ nhiều đề tài nghiên cứu khoa học và bài học kinh nghiệm về công tác này trên thế giới, Lãnh đạo UBCKNN và các đơn vị chức năng đều đi đến nhận định rằng chất lượng nguồn nhân lực là một trong những yếu tố mang tính quyết định tới sự thành công của thị trường chứng khoán (TTCK).

Thực tiễn hoạt động của TTCK Việt nam trong hơn 03 năm qua đã bộc lộ một số khó khăn, bất cập trong công tác quản lý cán bộ nói chung, và cán bộ trực tiếp quản lý và vận hành TTCK nói riêng, thể hiện trong các khâu trong công tác này, như: tuyển dụng, bố trí, phân công; quản lý và sử dụng; quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng; nhận xét và đánh giá; bổ nhiệm và miễn nhiệm; khen thưởng và kỷ luật; thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ; công

tác thanh tra, kiểm tra, giải quyết các khiếu nại - tố cáo đối với cán bộ, công chức. Việc phân tích thực trạng công tác cán bộ của UBCKNN cho chúng ta thấy rằng công tác phát triển nguồn nhân lực trực tiếp quản lý và vận hành thị trường luôn phải được đặt ưu tiên hàng đầu.

Như đã đề cập ở trên, công tác tổ chức cán bộ đối với bất cứ một tổ chức nào về thực chất là công tác phát triển nguồn nhân lực. Hơn nữa, chứng khoán và TTCK hiện vẫn còn một khái niệm và lĩnh vực còn mới mẻ, do đó công tác phát triển nguồn nhân lực cho ngành chứng khoán vẫn còn một số khó khăn và tồn tại mang tính tất yếu, xét về lý do chủ quan và khách quan.

Chính vì vậy, đề tài “*Giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành thị trường chứng khoán Việt nam*” trước hết tập trung vào việc đánh giá nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK tại Việt nam hiện nay, nhất là trong bối cảnh vừa làm và vừa rút kinh nghiệm. Tiếp theo đó, trên cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn, nhóm triển khai đề tài sẽ đưa ra một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực này nhằm đạt được mục tiêu quản lý và vận hành TTCK Việt nam an toàn, minh bạch, công khai, công bằng, hiệu quả, bảo vệ quyền lợi của các nhà đầu tư.

Mục tiêu nghiên cứu:

Đề tài “*Giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành thị trường chứng khoán Việt nam*” được xây dựng với 02 mục tiêu chính:

- Nghiên cứu các lý luận cơ bản về công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK Việt nam nói riêng;
- Đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực này trong thời gian trước mắt cũng như lâu dài.

Để đạt được các mục tiêu trên, nhóm triển khai đề tài tiến hành nghiên cứu các lý luận cơ bản, từ đó đề ra các giải pháp mang tính thực tiễn cho công tác phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK Việt nam.

Phương pháp tiến hành:

- Vận dụng lý luận cơ bản của phương pháp nghiên cứu duy vật biện chứng lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lê-nin;
- Phân tích về lý thuyết vai trò quản lý Nhà nước đối với nguồn nhân lực nói chung và trong ngành chứng khoán nói riêng;

- Nghiên cứu quá trình thực hiện công tác quản trị nguồn nhân lực trong thực tiễn ngành chứng khoán Việt Nam;
- Tham khảo kinh nghiệm quản lý và phát triển nguồn nhân lực ngành chứng khoán của một số nước trên thế giới.

Kết cấu của đề tài:

Đề tài gồm 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK Việt Nam

Chương 2: Thực trạng nguồn nhân lực quản lý và vận hành thị trường chứng khoán Việt nam

Chương 3: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý và vận hành TTCK Việt Nam trong thời gian tới

CHƯƠNG I

NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ VÀ VẬN HÀNH TTCK VIỆT NAM

1.1. Vai trò của nguồn nhân lực

Trong khái niệm của các công trình nghiên cứu xã hội - nghề nghiệp, nguồn nhân lực thường được hiểu là nguồn lực con người, là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển kinh tế xã hội. Nguồn nhân lực khác với các nguồn lực khác như nguồn lực tài chính, nguồn lực vật chất, nguồn lực công nghệ ... là ở chỗ trong quá trình vận động nguồn nhân lực chịu sự tác động của yếu tố tự nhiên (sinh, chết, ...) và yếu tố xã hội (việc làm, thất nghiệp ...). Tại Việt Nam, khái niệm nguồn nhân lực mới được đưa vào sử dụng, và trên thực tế chúng ta thường dùng một số thuật ngữ có liên quan như:

- Nguồn lao động: bao gồm những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động;
- Lực lượng lao động: là bộ phận của nguồn lao động bao gồm những người trong độ tuổi lao động, đang làm việc trong các khu vực khác nhau của nền kinh tế quốc dân và những người thất nghiệp, song có nhu cầu việc làm.

Nguồn nhân lực được nghiên cứu về cả mặt số lượng và chất lượng. Số lượng nguồn nhân lực được đo lường thông qua chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng. Các chỉ tiêu này có liên quan mật thiết với quy mô và tốc độ tăng dân số. Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực là chỉ tiêu phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống người dân trong một xã hội nhất định. Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện thông qua một hệ thống các chỉ tiêu, trong đó có các chỉ tiêu chủ yếu sau:

- Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực;

- Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hóa của nguồn nhân lực;
- Chỉ tiêu biểu hiện trình độ chuyên môn, kỹ thuật nguồn nhân lực;
- Chỉ số phát triển con người HDI (Human Development Index), được Tổ chức Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) áp dụng như một trong những tiêu chí đánh giá mức độ và trình độ phát triển của mỗi quốc gia.

Nói về vai trò của con người trong sự phát triển xã hội, hơn 100 năm trước, khi coi tiến trình phát triển lịch sử của xã hội loài người là sự thay thế lẫn nhau của các hình thái kinh tế - xã hội, các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác-Lenin cho rằng, xu hướng chung của tiến trình phát triển lịch sử được quy định bởi sự phát triển của lực lượng sản xuất xã hội, bao gồm con người và những công cụ lao động do con người tạo ra. Sự phát triển của lực lượng sản xuất xã hội tự nó đã nói lên trình độ phát triển của xã hội qua việc con người chiếm lĩnh, sử dụng ngày càng nhiều lực lượng tự nhiên với tư cách là cơ sở vật chất cho hoạt động sống của chính con người và quyết định quan hệ giữa người với người trong sản xuất. Con người không chỉ là chủ thể của hoạt động sản xuất vật chất, là yếu tố hàng đầu, đóng vai trò quyết định trong sự phát triển của lực lượng sản xuất, mà nó còn là chủ thể của quá trình lịch sử, của tiến bộ xã hội. Ph. Ăngghen viết: “lao động là nguồn gốc của mọi của cải ..., là điều kiện cơ bản đầu tiên của toàn bộ đời sống loài người, và như thế đến một mức mà trên một ý nghĩa nào đó, chúng ta phải nói: lao động đã sáng tạo ra bản thân con người”. Trong nhiều bài viết, bài phát biểu, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đánh giá cao vai trò của con người khi nói đến con người với tư cách là “người chủ xã hội” là cái “vốn quý nhất”, là lực lượng xây dựng thành công CNXH.

Khi giải thích sự vận động, phát triển của một sự vật, hiện tượng nào đó, người ta bao giờ cũng tìm cách chỉ ra nguyên nhân và những yếu tố tác động làm cho sự vật đó biến đổi. Chỉ ra nguyên nhân của sự vận động, phát triển chính là vạch ra nguồn gốc của sự biến đổi ấy; còn những yếu tố tác động,

kích thích, thúc đẩy sự vận động, phát triển được coi là động lực của sự vận động. Về động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội, bao gồm: công bằng xã hội, dân chủ, môi trường tâm lý xã hội, niềm tin, khoa học, văn hoá, vv... và nguồn nhân lực, trong đó nguồn nhân lực là yếu tố có vai trò đặc biệt trong hệ thống động lực ấy, là nguồn lực nội sinh quan trọng nhất.

Xuất phát từ quan điểm của các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển con người, vì sự nghiệp giải phóng con người, giải phóng nhân loại, chúng ta có thể khẳng định rằng, sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá xã hội vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh” ở nước ta hiện nay chính là một cuộc cách mạng - cách mạng về con người, và cũng từ quan điểm trên, việc coi con người là nhân tố quyết định thắng lợi của sự nghiệp đổi mới theo hướng đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước đã được Đại hội lần thứ IX của Đảng xác định là một trong những nhiệm vụ trung tâm của chúng ta hiện nay là “phát huy nguồn lực làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển bền vững”.

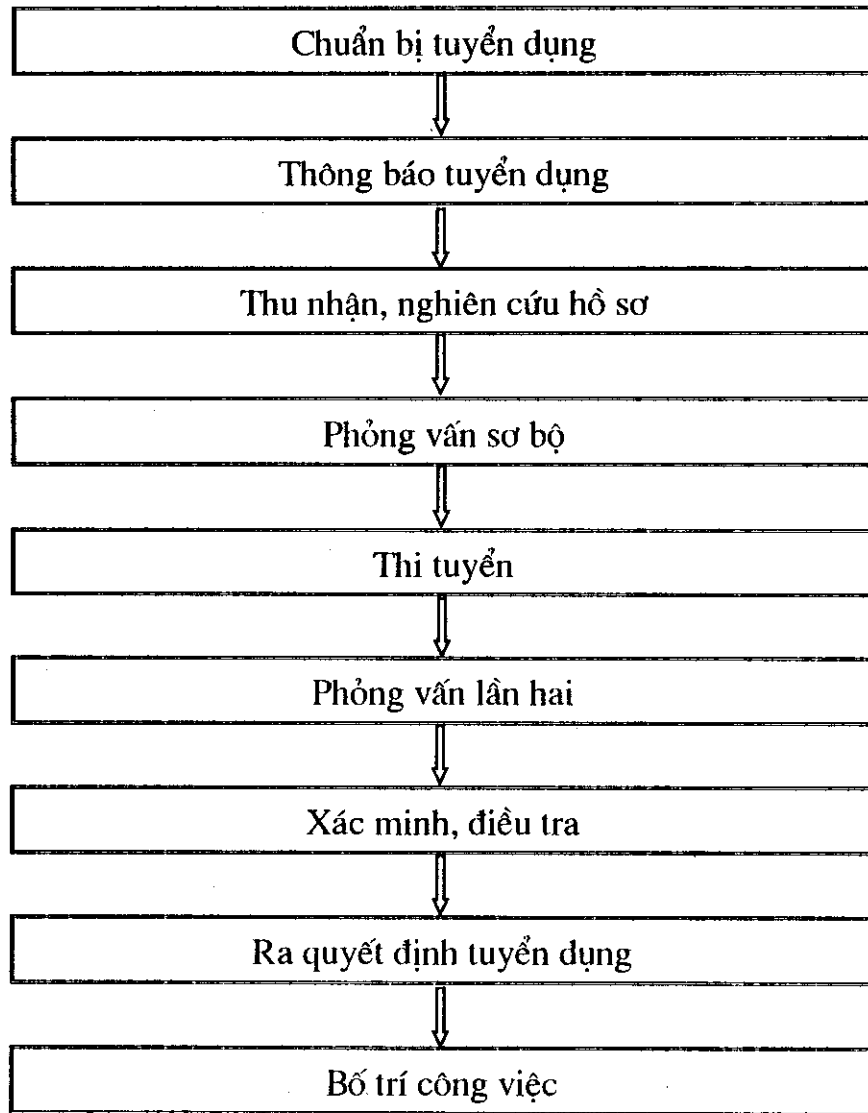
1.2. Nội dung cơ bản của quản lý và phát triển nguồn nhân lực

Theo Patricia A. McLagan (1992), tác giả cuốn sách nổi tiếng “*Lập kế hoạch chiến lược cho việc đào tạo và phát triển*”, việc tiếp cận tổng thể về quản lý và phát triển nguồn nhân lực được biểu diễn như hình vẽ trang sau đây.

Trong phạm vi đề tài này, chúng tôi chỉ tập trung vào một số nội dung cơ bản của quản lý và phát triển nguồn nhân lực như sau:

1.2.1. Công tác tuyển dụng

Tuyển dụng là công tác đầu tiên và công tác quan trọng nhất của quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Nội dung, trình tự của quá trình tuyển dụng thường được tiến hành theo các bước như sơ đồ sau:



Mọi bước trong quá trình tuyển dụng đều quan trọng, nhưng bước quan trọng nhất là ra quyết định tuyển dụng. Theo Patricia A. McLagan, khả năng thực hiện công việc của ứng viên được thể hiện trong sơ đồ sau:

