

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

PHƯƠNG HỮU TÙNG

**ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội - Năm 2018

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

PHƯƠNG HỮU TÙNG

**ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 9.34.04.10

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1: TS. Nguyễn Mạnh Hải

2: PGS. TS. Mạc Văn Tiến

Hà Nội - Năm 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Luận án đã sử dụng các số liệu có nguồn gốc rõ ràng, được công bố theo đúng quy định trong quá trình nghiên cứu. Những kết quả nghiên cứu mà luận án đạt được là do tôi tự tìm hiểu, phân tích một cách trung thực, khách quan và chưa từng công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu khoa học nào khác.

Tác giả luận án

Phương Hữu Tùng

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình học tập và hoàn thành luận án, tôi đã nhận được rất nhiều sự quan tâm, giúp đỡ, động viên của gia đình, đồng nghiệp, các nhà khoa học, quý thầy cô, và Ban lãnh đạo Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, Trung tâm Tư vấn quản lý và Đào tạo.

Tác giả xin trân trọng cảm ơn sự hướng dẫn khoa học sâu sắc của hai thầy hướng dẫn TS. Nguyễn Mạnh Hải và PGS.TS. Mạc Văn Tiến, xin cảm ơn các nhà khoa học tại Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, bộ môn Quản lý kinh tế và các cán bộ Trung tâm tư vấn và Quản lý đào tạo đã tạo một môi trường nghiên cứu đầy tính khoa học và thuận lợi để NCS thực hiện luận án của mình.

Tác giả cũng xin trân trọng cảm ơn Bộ Kế hoạch - Đầu tư, Bộ Công thương, Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, Tổng công ty Đông Bắc - BQP, và các doanh nghiệp của ngành than Việt Nam đã tạo điều kiện thuận lợi cho tác giả trong quá trình điều tra, thu thập số liệu để thực hiện các nội dung của đề tài luận án.

Xin cảm ơn gia đình và đồng nghiệp, Thư viện quốc gia Việt Nam, Thư viện trường Đại học Nội vụ Hà Nội đã giúp đỡ tác giả trong quá trình thu thập tư liệu để thực hiện đề tài luận án của mình.

Xin trân trọng cảm ơn./.

Hà Nội, ngày tháng năm 2018
Tác giả

Phương Hữu Tùng

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT TIẾNG VIỆT	v
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT TIẾNG ANH.....	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU	vii
DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ, SƠ ĐỒ	viii
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do nghiên cứu đề tài luận án	1
2. Mục đích, ý nghĩa khi nghiên cứu đề tài luận án.....	3
3. Kết cấu của luận án	4
CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN	5
1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố trong và ngoài nước về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than	5
<i>1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu nước ngoài.....</i>	<i>5</i>
<i>1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu trong nước</i>	<i>10</i>
<i>1.1.3. Những vấn đề thuộc luận án chưa được các công trình đã công bố nghiên cứu giải quyết</i>	<i>17</i>
<i>1.1.4. Những vấn đề luận án sẽ tập trung nghiên cứu giải quyết.....</i>	<i>18</i>
1.2. Phương hướng giải quyết các vấn đề nghiên cứu của đề tài luận án	19
<i>1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài luận án</i>	<i>20</i>
<i>1.2.2. Các câu hỏi nghiên cứu của đề tài luận án</i>	<i>20</i>
<i>1.2.3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài luận án</i>	<i>21</i>
<i>1.2.4. Cách tiếp cận, phương pháp nghiên cứu của đề tài luận án.....</i>	<i>22</i>
CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN	31
2.1. Nguồn nhân lực ngành than và phát triển nguồn nhân lực ngành than trong điều kiện kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập quốc tế.....	31
<i>2.1.1. Nguồn nhân lực ngành than</i>	<i>31</i>
<i>2.1.2. Phát triển nguồn nhân lực ngành than trong điều kiện kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập kinh tế quốc tế</i>	<i>36</i>
2.2. Quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than.....	43
<i>2.2.1. Khái niệm và một số học thuyết về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than</i>	<i>43</i>
<i>2.2.2. Nội dung, phương pháp quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn</i>	

<i>nhân lực ngành than</i>	<i>48</i>
2.2.3. <i>Đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành than</i>	<i>50</i>
2.2.4. <i>Tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than</i>	<i>52</i>
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than.....	58
2.3.1. <i>Các yếu tố khách quan.....</i>	<i>59</i>
2.3.2. <i>Các yếu tố chủ quan</i>	<i>62</i>
2.4. Kinh nghiệm về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than của một số nước trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.....	64
2.4.1. <i>Kinh nghiệm về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than của một số nước trên thế giới</i>	<i>64</i>
2.4.2. <i>Bài học về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....</i>	<i>67</i>
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM.....	70
3.1. Khái quát về ngành than Việt Nam và thực trạng phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam	70
3.1.1. <i>Khái quát lịch sử hình thành và phát triển ngành than Việt Nam...</i>	<i>70</i>
3.1.2. <i>Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam</i>	<i>75</i>
3.2. Phân tích thực trạng quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam	80
3.2.1. <i>Thực trạng xây dựng định hướng chiến lược đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....</i>	<i>80</i>
3.2.2. <i>Tạo khung khổ pháp lý đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....</i>	<i>82</i>
3.2.3. <i>Tổ chức thực hiện phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam</i>	<i>87</i>
3.2.4. <i>Thanh, kiểm tra về phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam</i>	<i>94</i>
3.2.5. <i>Bộ máy quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....</i>	<i>98</i>
3.3. Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam.....	101
3.3.1. <i>Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân</i>	

<i>lực ngành than Việt Nam.....</i>	<i>101</i>
3.3.2. <i>Tổng hợp, đánh giá chung về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam.....</i>	<i>108</i>
CHƯƠNG 4. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM.....	117
4.1. Bối cảnh và những thuận lợi, khó khăn về đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam đến năm 2025.....	117
4.1.1. <i>Bối cảnh đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam đến năm 2025.....</i>	<i>117</i>
4.1.2. <i>Thuận lợi, khó khăn và yêu cầu đặt ra về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam.....</i>	<i>118</i>
4.1.3. <i>Cơ hội và thách thức về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam.....</i>	<i>120</i>
4.2. Mục tiêu, quan điểm và phương hướng đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam đến năm 2025.....	123
4.2.1. <i>Mục tiêu đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....</i>	<i>123</i>
4.2.2. <i>Quan điểm đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....</i>	<i>126</i>
4.2.3. <i>Phương hướng đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam đến năm 2025.....</i>	<i>128</i>
4.3. Một số giải pháp chủ yếu đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam đến năm 2025.....	129
4.3.1. <i>Đổi mới về xây dựng định hướng phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....</i>	<i>129</i>
4.3.2. <i>Hoàn thiện khung khổ pháp lý về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....</i>	<i>132</i>
4.3.3. <i>Đổi mới sự điều tiết của Nhà nước và tổ chức thực hiện phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....</i>	<i>137</i>
4.3.4. <i>Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....</i>	<i>141</i>
4.3.5. <i>Đổi mới cơ cấu tổ chức, bộ máy và cơ chế quản lý.....</i>	<i>142</i>
4.4. Điều kiện thực thi các giải pháp đổi mới quản lý nhà nước về phát	

triển nguồn nhân lực tại ngành than Việt Nam	144
4.4.1. <i>Đối với các cơ quan quản lý nhà nước.....</i>	<i>144</i>
4.4.2. <i>Đối với Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam và Tổng công ty Đông Bắc - Bộ quốc phòng.....</i>	<i>146</i>
4.4.3. <i>Đối với các doanh nghiệp thuộc ngành than Việt Nam.....</i>	<i>147</i>
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	149
DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ.....	151
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	152
PHỤ LỤC	i

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT TIẾNG VIỆT

Từ viết tắt	Cụm từ Tiếng Việt
AT VSLĐ	An toàn và vệ sinh lao động
CB CNV	Cán bộ công nhân viên
CCTC CTM	Cơ cấu tổ chức công ty mẹ
CNKT	Công nhân kỹ thuật
CNH - HĐH	Công nghiệp hoá - Hiện đại hoá
CPH	Cổ phần hóa
CTCP	Công ty cổ phần
CT TNHH MTV	Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên
DNNN	Doanh nghiệp nhà nước
ĐH	Đại học
LA	Luận án
NCS	Nghiên cứu sinh
NN	Nhà nước
NSLĐ	Năng suất lao động
PT NNL	Phát triển nguồn nhân lực
PTBV	Phát triển bền vững
QLNN	Quản lý nhà nước
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TCT ĐB-BQP	Tổng công ty Đông Bắc-Bộ quốc phòng
TKV	Tập đoàn công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam
TNNH MTV	Trách nhiệm hữu hạn một thành viên
TNTN	Tài nguyên thiên nhiên
VKD	Vốn kinh doanh

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT TIẾNG ANH

Từ viết tắt	Cụm từ Tiếng Anh	Cụm từ Tiếng Việt
AEC	Asean Economic Community	Cộng đồng kinh tế Asean
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á
AUN	Asean University Network - Quality Assurance	Tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng giáo dục đại học
GICS	Global Industry Classification Standard	Phân loại chuẩn ngành công nghiệp toàn cầu
HRM	Human Resources Management	Quản trị nguồn nhân lực
ILO	International Labour Organization	Tổ chức Lao động Quốc tế
JOMEC	Japan Oil, Gas and Metals National Corporation	Tổng công ty dầu lửa, khí đốt và năng lượng Nhật Bản
NUS	National University of Singapore	Đại học quốc gia Singapo
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development	Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế
SEED	Southeast Asia Engineering Education Development	Tổ chức phát triển Giáo dục Kỹ thuật Đông Nam Á
Vinacomin	Vietnam National Coal and Mineral Industries Holding Corporation Limited	Tập đoàn Công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1. Các thang đo sử dụng trong phiếu điều tra	27
Bảng 1.2. Các mức độ đồng ý trong thang đo	28
Bảng 2.1. Tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than	53
Bảng 3.1. Kết quả sản xuất - kinh doanh than của ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016.....	73
Bảng 3.2. Trình độ chuyên môn của người lao động giai đoạn 2010-2016.....	78
Bảng 3.3. Cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật tại ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016.....	78
Bảng 3.4. Số lao động được tuyển dụng mới vào ngành than Việt Nam.....	88
Bảng 3.5. Tình hình thưởng tại một số DN thuộc ngành than năm 2016	89
Bảng 3.6. Hệ thống các cơ sở đào tạo cung cấp NNL cho ngành than Việt Nam....	90
Bảng 3.7. Đào tạo đại học và sau đại học cho ngành than giai đoạn 2010-2016	92
Bảng 3.8. Chi phí đào tạo nguồn nhân lực ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016	94
Bảng 3.9. Kết quả đo lường hiệu lực quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam	102
Bảng 3.10. Kết quả đo lường hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....	104
Bảng 3.11. Kết quả đo lường tính phù hợp về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....	106
Bảng 3.12. Kết quả đo lường tính bền vững về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.....	107
Bảng 4.1. Mạnh, yếu, cơ hội và thách thức (SWOT) về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam.....	121
Bảng 4.2: Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam đến năm 2025	124
Bảng 4.3: Mục tiêu đào tạo nhân lực là cán bộ có trình độ Sau đại học và Kỹ sư chuyên ngành của ngành than Việt Nam đến năm 2025.....	125
Bảng 4.4: Mục tiêu đào tạo công nhân kỹ thuật, thợ hầm lò của ngành than Việt Nam đến năm 2025.....	126

DANH MỤC HÌNH, HỘP

Hình 1.1. Sơ đồ khung phân tích của luận án	22
Hộp 1.1. Cấu trúc mẫu phiếu điều tra doanh nghiệp ngành than Việt Nam	25
Hình 2.1. Phân loại nguồn nhân lực ngành than.....	34
Hình 2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than	59
Hình 3.1. Lĩnh vực sản xuất kinh doanh chính của ngành than Việt Nam	71
Hình 3.2. Sơ đồ quy trình sản xuất kinh doanh than tại ngành than Việt Nam	72
Hình 3.3. Số lượng nguồn nhân lực ngành than giai đoạn 2010-2016.....	75
Hình 3.4. Cơ cấu nguồn nhân lực theo chức danh giai đoạn 2010-2016.....	76
Hình 3.5. Cơ cấu nguồn nhân lực theo tính chất công việc giai đoạn 2010-2016....	77
Hình 3.6. Bậc thợ của công nhân kỹ thuật giai đoạn 2010-2016.....	79
Hình 3.7. Tuổi đời của công nhân kỹ thuật giai đoạn 2010-2016	80
Hình 3.8. Tiền lương bình quân của ngành than giai đoạn 2010-2016.....	88
Hình 3.9. Số lượng công nhân kỹ thuật được đào tạo hàm lò theo nhu cầu của các doanh nghiệp ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016	91
Hình 3.10. Cơ cấu đào tạo công nhân kỹ thuật diện duy trì sản xuất.....	91
Hình 3.11. Cơ cấu đào tạo công nhân kỹ thuật diện các mỏ mới	91
Hình 3.12. Cơ cấu đào tạo theo trình độ, ngành nghề giai đoạn 2011-2016.....	93

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do nghiên cứu đề tài luận án

Tài nguyên thiên nhiên là nguồn lực của tự nhiên gồm đất đai, không khí, nước, năng lượng, những khoáng sản trong lòng đất tồn tại dưới dạng tự nhiên, không phụ thuộc vào ý chí của con người. TNTN là thành phần không thể thiếu đối với đời sống và sự phát triển của xã hội loài người. Vì vậy đối với mỗi quốc gia, TNTN là nguồn tài sản, nguồn vốn tự nhiên đặc biệt quan trọng để xây dựng và phát triển đất nước. Hiện nay, Việt Nam là quốc gia đang phát triển và phát triển KT-XH dựa vào đóng góp của TNTN, thì bên cạnh việc khai thác các khoáng sản như dầu khí, mỏ quặng thì còn một ngành công nghiệp quan trọng khác mang lại nguồn tài chính khá lớn cho ngân sách quốc gia, đó là ngành công nghiệp than - ngành than Việt Nam.

Ngành than Việt Nam có vai trò quan trọng đối với TKV, TCT Đông Bắc - BQP, than là sản phẩm chính và tạo ra doanh thu chủ yếu cho TKV (doanh thu than chiếm gần 70% tổng doanh thu của TKV - năm 2016 [11]), trong đó NNL là yếu tố có vai trò quan trọng và quyết định tới năng lực và hiệu quả SXKD đối với PTBV ngành than Việt Nam. Ngành than Việt Nam sử dụng lực lượng lao động khá lớn, với hơn 100.000 CB CNV. Hệ thống đào tạo và PT NNL ngành than là khá hoàn chỉnh, có 14 tổ chức cung cấp dịch vụ giáo dục và đào tạo chuyên ngành công nghiệp mỏ là các trường nghề, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học của tỉnh và quốc gia. Trong đó số lượng học viên được đào tạo chủ yếu là công nhân kỹ thuật chiếm khoảng 75%, học viên được đào tạo có trình độ đại học khoảng 15%, sau đại học 0,1% [16]. Như vậy nhu cầu và sự đáp ứng về dịch vụ giáo dục và đào tạo chủ yếu hướng tới đối tượng là lao động trực tiếp sản xuất, vận hành; Lao động có trình độ cao là khá khiêm tốn, do vậy kết quả NCKH và ứng dụng công nghệ tại ngành than còn hạn chế khi so sánh với các nước khu vực Đông Nam Á. Cho đến nay ngành than Việt Nam chủ yếu thiếu các nhà quản lý có năng lực toàn cầu, các chuyên gia tài chính và kỹ thuật có trình độ

cao. Khả năng ngoại ngữ còn hạn chế cũng là một trong những rào cản cho sự tiếp nhận kiến thức đào tạo từ nước ngoài, chuyển giao các công nghệ khai thác tiên tiến trên thế giới [16]. Bên cạnh đó, kỹ năng CNTT tin yếu kém cũng là bất lợi của NNL ngành than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu sắc hiện nay.

Nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam làm việc trong môi trường nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; điều kiện sản xuất, khai thác ngày càng xuống sâu; diện sản xuất than chủ yếu là vùng núi, vùng sâu, vùng xa đi lại, vận tải rất khó khăn, điển hình như các công trường khai thác than của Đông Triều, Uông Bí, Hòn Gai, Cẩm Phả, của tỉnh Quảng Ninh và các mỏ than của tỉnh Thái Nguyên, Lạng Sơn. Đặc biệt, khi việc khai thác than phải đi đôi với bảo vệ môi trường và bảo vệ các di tích, di sản của quốc gia như Yên Tử của thành phố Uông Bí, vùng than gần Vịnh Hạ Long, đảo Bái Tử Long của TP Hạ Long, TP Cẩm Phả [76].

Đặc điểm nổi bật về quản lý hoạt động SXKD nói chung, quản lý nhân lực nói riêng tại ngành than Việt Nam thực hiện và hành động theo lối mệnh lệnh chỉ huy, cụ thể là TKV và TCT Đông Bắc sẽ giao chỉ tiêu cho các DN tất cả các chỉ tiêu như giá bán, sản lượng, định biên lao động, đơn giá tiền lương,... ít có tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các DN, còn chưa linh hoạt trong quản trị DN. Ngành than đang và sẽ tiếp tục phải đối mặt với sự thiếu hụt lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề cao đối với các ngành khai thác, vận tải và cơ điện mỏ, điều này khiến ngành than Việt Nam rất khó khăn trong bối cảnh kỷ nguyên của nền kinh tế tri thức; sự thiếu hụt đó thể hiện ở trình độ hiểu biết pháp luật, quản trị chiến lược, quản trị nhân lực, kỹ năng quản lý, ra quyết định, quản trị tài chính, quản trị rủi ro và kinh doanh quốc tế còn nhiều hạn chế. Khi Việt Nam tham gia sâu rộng vào APEC, WTO, AEC, các FTA thì NNL của ngành than Việt Nam đứng trước rất nhiều khó khăn thách thức trong thời gian tới [73].

QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam đang bị phân tán giữa các cơ quan có chức năng quản lý nhà nước chủ quản là Bộ Công thương với Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và

Đào tạo, các Bộ/ngành và địa phương có trụ sở của DN ngành than Việt Nam; điều này làm cho một đơn vị của ngành than có thể nhận mệnh lệnh, chỉ huy từ nhiều Bộ/ngành khác nhau và của cả địa phương, nhưng đôi khi các văn bản không thống nhất trong chỉ đạo. Do vậy TKV và TCT Đông Bắc còn khá lúng túng trong triển khai hoạt động SXKD than cũng như PT NNL của đơn vị [76]. Trong thực tiễn áp dụng và việc phân công, điều hành của Chính phủ đối với các Bộ/ngành liên quan, các địa phương có trụ sở DN ngành than Việt Nam chưa hoàn toàn thống nhất, rõ ràng, hiệu lực và hiệu quả chưa cao.

Đã có nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước về PT NNL từ góc độ quốc gia, cấp ngành, Tập đoàn kinh tế đến các DN. Tuy nhiên các công trình nghiên cứu đó hầu hết đề cập PT NNL của đơn vị dưới góc độ quản trị DN, mà có ít công trình đề cập tới PT NNL từ góc độ quản lý, chưa có công trình nghiên cứu về QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam, đây là một trong những khoảng trống cho nghiên cứu về PT NNL, do vậy tác giả tập trung nghiên cứu trong LA. Xuất phát từ lý luận và các yêu cầu của thực tiễn nêu trên tác giả lựa chọn đề tài: **“Đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam”** làm hướng nghiên cứu cho đề tài luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý kinh tế tại Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung Ương.

2. Mục đích, ý nghĩa khi nghiên cứu đề tài luận án

*** Mục đích nghiên cứu:** Trên cơ sở phân tích các luận cứ khoa học và thực tiễn luận án đề xuất một số giải pháp nhằm đổi mới về QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam; giúp các cơ quan chủ quản của ngành than Việt Nam xây dựng và thực thi chính sách quản lý nguồn nhân lực đảm bảo hiệu lực, hiệu quả cao về QLNN đối với PT NNL và hướng tới phát triển bền vững ngành than Việt Nam trong tương lai.

*** Ý nghĩa về mặt lý luận:** Luận án bổ sung và làm rõ cơ sở lý luận, các luận cứ khoa học về QLNN đối với PT NNL của ngành than về các vấn đề cụ thể như khái niệm, mục tiêu, nội dung, phương pháp, công cụ QLNN đối với PT

NNL của ngành than. Đồng thời, luận án cũng xây dựng các tiêu chí và chỉ tiêu đánh giá đối với QLNN về PT NNL của ngành than. Luận án cũng xác định và đánh giá sự ảnh hưởng của các yếu tố đến QLNN về PT NNL của ngành than trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu sắc hiện nay.

**** Ý nghĩa về mặt thực tiễn:***

- Qua các số liệu sơ cấp và thứ cấp cùng với các tư liệu có liên quan, luận án phân tích thực trạng PT NNL của ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016 và thực trạng công tác QLNN đối với PT NNL của ngành than giai đoạn 2010-2016, phát hiện ra những yếu kém và nguyên nhân của chúng, từ đó đề xuất các giải pháp về quản lý NNL của ngành than Việt Nam.

- Luận án cung cấp các luận cứ khoa học cho các cơ quan QLNN đối với ngành than trong việc xây dựng chiến lược, ban hành khung khổ pháp lý, phương pháp, công cụ QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam. Luận án cũng đề xuất một số giải pháp và khuyến nghị với cơ quan QLNN là Bộ Công thương, các Bộ/ngành liên quan, chính quyền các địa phương nơi có trụ sở các DN ngành than Việt Nam trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN, đáp ứng yêu cầu hoạt động SXKD than và hướng tới PTBV ngành than Việt Nam.

3. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án được kết cấu gồm 4 chương.

Chương 1: Tổng quan các nghiên cứu về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than.

Chương 2: Cơ sở lý luận về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than.

Chương 3: Thực trạng quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.

Chương 4: Phương hướng và giải pháp đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN

1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố trong và ngoài nước về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than

1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu nước ngoài

Vấn đề PT NNL đã được biết đến từ rất lâu, tuy nhiên vấn đề này chỉ được nghiên cứu một cách có hệ thống từ những năm 1990 của thế kỷ trước, một số quốc gia có công tác đào tạo và PT NNL phát triển như Mỹ, Canada, Anh, Úc, Nhật Bản, Singapo,... Có nhiều cách tiếp cận về PT NNL như tiếp cận NNL từ góc độ vi mô hay vĩ mô; tiếp cận theo mục tiêu của PT NNL hay hiệu quả PT NNL; tiếp cận theo nội dung PT NNL hoặc theo quá trình PT NNL. Khi nghiên cứu PT NNL của ngành than Việt Nam thì cách tiếp cận PT NNL từ góc độ vĩ mô của một ngành kinh tế, TD kinh tế và TCT hoạt động trong cùng lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh - gọi chung là cấp ngành (ngành cấp 2).

Các công trình nghiên cứu về QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam được tác giả tiếp cận dưới góc độ vĩ mô và các công trình nghiên cứu của các tác giả nước ngoài có thể chia thành 03 nhóm theo vấn đề nghiên cứu: (i) Phát triển nguồn nhân lực cấp ngành, (ii) Quản lý nguồn nhân lực cấp ngành, (iii) Quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than.

1.1.1.1. Các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực cấp ngành

a. Các nghiên cứu lý luận về phát triển nguồn nhân lực cấp ngành

Nghiên cứu cơ sở lý luận về PT NNL của ngành trước tiên căn cứ vào cơ sở lý luận về hành vi của người lao động và PT NNL trong các tổ chức. Nhóm nghiên cứu này gồm các tác giả tiêu biểu sau đây: nhóm tác giả Salas, E. Cannon-Bowers, J.A. (2001), những bước tiến về đào tạo trong lý luận và thực tiễn qua một thập kỉ vừa qua [112]. Vấn đề PT NNL quốc tế trong việc thay đổi

nhận thức và thực tiễn của ILO (2003) [103]. Tác giả Charles Cowel et al (2006) về những tiến bộ trong đào tạo và PT NNL thế giới hiện đại [94]. Về vấn đề các ưu, nhược điểm, hướng khắc phục của hệ thống đào tạo, được tác giả Timothy Mc Clenon (2006) [115]. Nghiên cứu về sự hài lòng của người lao động là mục đích hướng tới của người sử dụng lao động được tác giả Wan, HL., công bố năm 2007 [116]. Xác định danh giới của phát triển vốn nhân lực, PT NNL là công trình của nhóm tác giả Greg G.Wang and Judy Y.Sun (2009) [101].

Các công trình trên đã đề cập đến các vấn đề khác nhau về lý luận PT NNL như khái niệm, nội dung PT NNL, các tiến bộ trong nghiên cứu về PT NNL, xác định vốn nhân lực, ... tựu trung lại các công trình nghiên cứu trên đề cập đến hai nội dung cơ bản sau: *Thứ nhất*, Xây dựng được một NNL tốt và phù hợp thì phải thông qua hoạt động đào tạo và phát triển, PT NNL từ các DN đến ngành công nghiệp và quốc gia. *Thứ hai*, NNL với tư cách là một nguồn vốn, nếu được phát triển và phát huy sẽ đóng góp rất lớn vào các DN, ngành công nghiệp và quốc gia.

b. Các nghiên cứu thực tiễn phát triển nguồn nhân lực cấp ngành

Nghiên cứu thực trạng PT NNL của ngành tại các nước có nền kinh tế phát triển của thế giới như Mỹ, Nhật, Australia,.. Nhóm vấn đề này gồm các tác giả tiêu biểu sau đây: Swanson, R.A. Holton, E.E., (2001), nghiên cứu về tổ chức PT NNL tại thành phố San Francisco - US [113]. Tác giả Mintsberg, Henry (2004) [111] nghiên cứu về các nhà quản lý không có bằng cấp cao: cách tiếp cận thực tế, mềm dẻo về quản lý và phát triển DN. Tác giả Janice Jones (2004) [104], kết quả cho biết mối liên hệ giữa đào tạo và PT NNL với tăng trưởng kinh tế, nghiên cứu một điển hình tại DN NVV tại Australia. Tác giả Clayton Allen. W (2006), các vấn đề về sự phát triển của hệ thống đào tạo của ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, valuation) [92], được ứng dụng rộng rãi tại Hoa kỳ và các nước có nền giáo dục, đào tạo tiên tiến trên thế giới. Tác giả Kristine Sydhagen-Peter Cunningham (2007) [107], nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ lao động làm việc tại các công ty xuyên quốc gia ở Mỹ. Tác giả Huemann,

M..(2010) [102], nghiên cứu quản trị NNL đối với dự án phát triển DN: áp dụng cho các DN kinh doanh trong lĩnh vực viễn thông.

1.1.1.2. Các công trình nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực cấp ngành

- Tác giả Ina Ehnert (2006), “*Vấn đề bền vững trong quản lý nguồn nhân lực: cơ sở lý thuyết và định hướng áp dụng trong cho một lĩnh vực mới*” [96]; mục tiêu chính của bài báo này là chỉ ra cơ sở lý thuyết và phương pháp tiếp cận mới để thấy rõ được những lợi ích của nhận thức và nghiên cứu quản lý NNL và quản lý NNL bền vững. Bài báo đề xuất một câu hỏi nghiên cứu mở là làm sao để quản lý nguồn nhân lực của một đơn vị hướng tới bền vững trong tương lai và gợi mở phương pháp nghiên cứu về vấn đề này.

- Tác giả Ina Ehnert (2009), “*Tính bền vững và quản lý nguồn nhân lực: nghiên cứu lý luận và ứng dụng trên các trang web của công ty*” [97]. Bài viết này tìm ra ý nghĩa của sự bền vững trong quản lý nhân sự (HRM) và lý luận cho và các ứng dụng của HRM thông qua phân tích của trang web công ty của 50 doanh nghiệp đa quốc gia châu Âu. Nó được tìm hiểu làm thế nào các công ty xác định tính bền vững, và làm thế nào họ minh chứng cho việc áp dụng các khái niệm về tính bền vững, liên kết bền vững để quản lý NNL và các hoạt động để quản lý NNL một cách bền vững. Những phát hiện này được tác giả phân tích thực trạng, kết luận và đưa các khuyến nghị cho các nghiên cứu tính bền vững về quản lý NNL trong tương lai.

- Nhóm tác giả Mihaela Dumitrana, Mădălina Dumitru, etc (2009), “*Vai trò nguồn nhân lực trong phát triển bền vững*” [110], bài báo đã đề xuất vai trò của NNL trong việc tính toán các chỉ số PTBV. Nghiên cứu đã phân tích thực trạng NNL cho các đối tượng khác nhau và các chỉ số đã được tính toán nhằm đảm bảo yêu cầu về số liệu nền kinh tế của một quốc gia.

- Nhóm tác giả Freitas, W., Jabbour, Ch.& Santos, F. (2011), “*Hướng tới quản lý NNL bền vững và tổ chức bền vững*” [100]. Bài viết này nhằm đưa bền vững như một bước tiến mới trong con đường phát triển của quản lý nhân sự.

Nghiên cứu trình bày quản lý nhân sự bền vững như một bước tiến mới trong sự phát triển quản lý nhân sự. Nghiên cứu này cho rằng quản lý nhân sự bền vững là hoàn toàn cần thiết để đạt được các tổ chức bền vững và một xã hội bền vững hơn. Tính bền vững đang trở thành một khái niệm quan trọng và là một yếu tố quan trọng trong tương lai của tổ chức.

- Nhóm tác giả Ehnert, I và Harry, W (2012), *“Thực trạng và triển vọng về nguồn nhân lực bền vững”* [98]. Trong bài báo này, nghiên cứu thực trạng và dự báo tương lai về vai trò của quản lý nhân sự và PTBV. Đặc biệt định nghĩa PTBV và cách tiếp cận mới về quản lý NNL bền vững.

Nhóm tác giả gặp những khó khăn nhất định vì chủ đề nghiên cứu phức tạp và chủ đề liên quan đến nhiều điểm khác nhau từ vị trí địa lý, khoa học và thực tế. Trong khi đó, cơ hội cho các nghiên cứu khoa học để tăng thêm giá trị thực tiễn cho họ được xác định. Nhóm tác giả sau đó chỉ ra những đóng góp mới của bài báo có những gợi ý cho quá trình nghiên cứu trong tương lai về chủ đề quan trọng này - cho các viện nghiên cứu, các học viên và cho nhân loại.

- Zivile Stankeviciute, Asta Savaneviciene (2013), *“Phát triển bền vững là một khái niệm trong quản lý nguồn nhân lực”* [118], bài báo đã nghiên cứu lý thuyết về PTBV là một khái niệm của quản lý NNL. Theo đó, bài báo nhấn mạnh ý nghĩa của PTBV và ứng dụng của nó trong quản lý NNL. Bài báo chỉ ra rằng ở các điều kiện áp dụng khác nhau thì không có một khái niệm chung của PTBV. Tuy nhiên PTBV ở DN nghĩa là cùng một lúc áp dụng các tiêu chuẩn về kinh tế, môi trường và xã hội. Trên cơ sở thừa nhận những thách thức mới trong việc PT NNL, bài báo đã chỉ ra có sự liên quan nhất định PTBV và quản lý NNL.

1.1.1.3. Các công trình nghiên cứu về quản lý nhà nước đối phát triển nguồn nhân lực của ngành than

- Fanmin Kong Yujie Cai, Li Zhang (2005), *“An toàn lao động và hiệu quả về quản lý nguồn nhân lực và trong các DN khai thác than ở Trung Quốc”* [99], Hội thảo về các mô hình mới về mối quan hệ việc làm ở Trung Quốc: cơ hội và

thách thức. Bài viết này nghiên cứu lý thuyết và điều tra thực nghiệm về các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến an toàn lao động và sức khỏe trong các công ty khai thác than ở Trung Quốc. Dựa trên số liệu điều tra về 200 quan sát ngẫu nhiên ở các đơn vị khai thác than, nhóm tác giả kiểm tra tác động của việc thực hiện NNL, hành vi thiếu an toàn của người lao động, và các yếu tố cơ bản ảnh hưởng tai nạn lao động, và tìm ra các nguyên nhân gây ra các yếu tố ảnh hưởng đó. Kết quả cho thấy, hầu hết tất cả các tai nạn gây tử vong là do các yếu tố con người, và liên quan chặt chẽ đến các vấn đề quản lý NNL.

- Nhóm tác giả Zheng, Connie, Rolfe, etc (2007), *Quản lý nhân sự chiến lược của các công ty khai thác than ở Trung tâm Queensland* [117]. Bài viết này nhằm mục đích đưa ra một khái niệm để đưa ra mối liên hệ giữa quản lý NNL chiến lược (SHRM) và hiệu quả hoạt động của các DN khai thác than ở trung tâm Queensland, Australia. Qua đó đánh giá về thay đổi thực trạng NNL và quan hệ lao động của ngành than ở Úc trong một thập kỷ qua. Nghiên cứu cơ sở lý thuyết và thực trạng về mối liên hệ giữa quản lý NNL chiến lược. Kết quả của bài báo là: *Thứ nhất*, việc kiểm tra mối liên kết giữa QT NNL chiến lược và hoạt động của DN trong ngành than. *Thứ hai*, dữ liệu ở cấp độ DN có thể được thu thập để phát triển sự hiểu biết tốt hơn về cách áp dụng các hoạt động HRM chiến lược trong các công ty than có thể ảnh hưởng đến hiệu suất của DN. *Thứ ba*, có thể xác định được mức độ linh hoạt, sử dụng nhà thầu và thực tiễn quản lý liên quan.

- Tác giả Charles Cowel et al. (2006), *"Vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển bền vững của ngành năng lượng ở Romania"* [94], Bài báo đưa ra một số chỉ tiêu phản ánh vai trò của NNL trong ngành năng lượng; Romania đã tăng NSLĐ trong khi số lượng người lao động trong ngành năng lượng giảm đi. Kết luận của bài báo nhấn mạnh yêu cầu cho đổi mới kinh tế để nhận ra vai trò của con người trong nền kinh tế và tầm quan trọng của ngành năng lượng.

- Jürgen Kretschmann, Nga Nguyen (2016), *"Thách thức của việc chuyển giao kiến thức quốc tế có hiệu quả từ quan điểm của các cơ sở đào tạo ngành mỏ"*

ở Đông Nam Á”. Asean là một khu vực khai thác mỏ đang nổi lên với nhiều tiềm năng và nhiều lợi thế với nguồn tài nguyên khoáng sản dồi dào. Tuy nhiên, năng lực để khai thác mỏ hiệu quả và bền vững phải được cải thiện. Cải cách trong các hệ thống học tập quốc gia và sự hợp tác tốt hơn giữa các trường đại học để cải thiện sự di chuyển của SV, chuyển tiền tín dụng, đảm bảo chất lượng và các nhóm nghiên cứu là những nhu cầu cần thiết để đóng cửa khoảng trống trong giáo dục khai thác mỏ và để tránh chảy máu chất xám.

Các công trình nghiên cứu về liên quan đến PT NNL và QLNN về PT NNL tại các quốc gia trên thế giới có nền KHCN mở phát triển như Trung Quốc, Indonesia; từ đó rút ra bài học kinh nghiệm về QLNN đối với PT NNL cho Việt Nam. Các công trình trên là các bài báo, sách liên quan tới PT NNL bền vững, do vậy tác giả nghiên cứu các công trình trên mang tính vận dụng về cơ sở lý luận về QLNN đối với PT NNL của ngành than.

1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu trong nước

1.1.2.1. Các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực cấp ngành

a. Các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực của các ngành công nghiệp

- Đỗ Minh Cương, Mạc Văn Tiến (2004): “*Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam - lý luận và thực tiễn*” [4]. Mục tiêu của đề tài là đưa ra các luận cứ khoa học về lý luận và thực tiễn cho công tác phát triển lao động kỹ thuật Việt Nam đến năm 2010. Nhóm tác giả sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu: nghiên cứu tổng hợp lý luận, phương pháp điều tra khảo sát và phương pháp chuyên gia. Kết quả chính của đề tài là nghiên cứu tìm ra các giải pháp phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam, nhóm tác giả đã đưa ra các khái niệm NNL ở tầm vĩ mô và vi mô, kinh nghiệm đào tạo và phát triển lao động kỹ thuật ở một số nước như Mỹ, Nhật Bản, Trung Quốc và các nước Đông Nam Á và bài học rút ra cho Việt Nam.

- Đinh Văn Toàn (2010): “*Phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Điện lực Việt Nam đến năm 2015*” [66]. Mục tiêu của luận án là đề xuất các giải pháp

nhằm nâng cao và hoàn thiện công tác PT NNL của Tập đoàn Điện lực Việt Nam, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động SXKD điện trong quá trình đẩy mạnh CNH - HĐH đất nước. Luận án sử dụng 2 phương pháp cơ bản là phỏng vấn sâu và phương pháp chuyên gia. Kết quả luận án thu được sự PT NNL và nâng cao hiệu quả của PT NNL đảm bảo yêu cầu sản xuất kinh doanh điện đến năm 2015.

- Phạm Trương Hoàng và Ngô Đức Anh (2010): *“Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực đối với các doanh nghiệp công nghiệp Việt Nam”* [13]. Đề tài đã đề xuất các giải pháp PT NNL với các DN công nghiệp tại Việt Nam tới năm 2015. Đề tài sử dụng tổng hợp các phương pháp phân tích so sánh và tổng hợp, phương pháp điều tra, khảo sát tại các DN công nghiệp điển hình của Việt Nam như dệt may, điện lực, chế biến chế tạo, khai khoáng,...và phương pháp chuyên gia nhằm giải quyết mục tiêu của đề tài. Kết quả đề tài thu được một số giải pháp PT NNL tại các DN công nghiệp Việt Nam đến năm 2015, nhằm so sánh sự PT NNL với các nước ở các mức độ phát triển kinh tế cho thấy đặc trưng của PT NNL ở các DN công nghiệp ở Việt Nam trong các giai đoạn xây dựng và tích lũy năng lực kỹ thuật của mỗi quốc gia.

- Nguyễn Vân Thùy Anh (2014): *“Đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp dệt may Hà Nội”* [1]. LA đề xuất đối với các DN dệt may Hà Nội cần có phương pháp đào tạo và phát triển CNKT vừa là giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh, PTBV vừa là công cụ kích thích tinh thần với người lao động, do đó đổi mới quan điểm đào tạo và phát triển CNKT theo phương pháp tiếp cận theo năng lực, các DN cần tự tiến hành các hoạt động đào tạo và phát triển nhằm xây dựng lao động CNKT có năng lực đáp ứng yêu cầu hiện tại và định hướng phát triển trong tương lai. LA sử dụng chủ yếu 2 phương pháp: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. LA đã đánh giá kết quả hoạt động đào tạo và phát triển CNKT của DN thông qua đánh giá mức độ đáp ứng các yêu cầu công việc của CNKT sau khi được đào tạo về kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc và khả năng phát triển nghề nghiệp trong tương lai.

- Nguyễn Thị Anh Trâm (2014): *“Phát triển nguồn cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa của ngành sản xuất thức ăn chăn nuôi Việt Nam”* [85]. Mục tiêu tổng quát của luận án là giúp các DN NVV đưa ra các giải pháp về phát triển nguồn cán bộ quản lý nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển ngành thức ăn chăn nuôi Việt Nam đến 2020. LA sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu thống kê, so sánh; tổng hợp số liệu từ các báo cáo của ngành, phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Kết quả của luận án đề xuất các nhóm giải pháp về phát triển nguồn cán bộ quản lý, trong đó giải pháp mới trọng tâm vào nâng cao chất lượng nguồn cán bộ quản lý cho từng cấp cụ thể do mức độ chất lượng cán bộ quản lý các cấp yêu cầu khác nhau, trong đó đào tạo sẽ đóng vai trò quan trọng trong giải pháp này.

b. Các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực tại ngành than Việt Nam

- Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2010): *“Nghiên cứu và đề xuất các giải pháp để phát triển NNL của TKV”* [30]. Đề tài đưa ra thực trạng PT NNL của TKV giai đoạn 2005-2010, tìm ra các ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế, từ đó đề xuất các giải pháp PT NNL của TKV đảm bảo các yêu cầu của hoạt động SXKD đến năm 2015.

- Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2011): *“Tổng kết công tác đào tạo giai đoạn 2005-2010, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2015, định hướng đến năm 2020”* [32]. Đề tài đã chỉ rõ thực trạng NNL và các cơ sở đào tạo NNL, công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công nhân viên của TKV giai đoạn 2010-2015 và đề ra các giải pháp để thực hiện nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu SXKD than đến năm 2020.

- Nguyễn Thị Hoài Nga (2013): *“Nâng cao năng lực quản lý đào tạo tại các quốc gia có nền công nghiệp mỏ mới nổi bằng các chương trình đào tạo hiện đại”* [16]. Trong bài viết này một số nội dung của các chương trình được chuyển đổi từ ngành công nghiệp khai thác than đá của Đức về với Việt Nam các nội dung quan trọng như: nội dung, tổ chức và lịch trình và phương pháp đào tạo.

- Phương Hữu Tùng (11/2015): “*Đào tạo nghề tại ngành than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới*”[73]. Bài báo chỉ ra thực trạng tại ngành than tiến hành hoạt động đào tạo và PT NNL trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế qua các liên kết kinh tế quốc tế trong khu vực và toàn thế giới như AEC, CPTPP. Bài báo đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại ngành than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

- Nguyễn Thị Mai Phương (2015): “*Phát triển nhân lực tại Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam*” [23]. Mục đích nghiên cứu của luận án là đề xuất một số giải pháp PT NNL cho TKV đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030. Luận án tập trung giải quyết về PT NNL của TKV thông qua góc nhìn của kinh tế phát triển: sự chuyển biến về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu của sản xuất kinh doanh tại TKV, vấn đề nâng cao trình độ nghề nghiệp, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động và nâng cao năng suất lao động của TKV.

1.1.2.2. Các nghiên cứu liên quan đến quản lý nguồn nhân lực cấp ngành

- Tạ Ngọc Hải (2008), “*Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực*” [9]. Bài báo đã tập trung nghiên cứu quản lý NNL và các phương pháp đánh giá của NNL trên thế giới và từ đó tác giả đưa ra một số gợi ý chính sách áp dụng cho Việt Nam trong thời gian tới.

- Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (2008), “*Chính sách phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay*” [88]. Đề tài tập trung hệ thống hoá các đường lối chủ trương của Đảng và Nhà nước về PT NNL và đánh giá thực trạng PT NNL ở Việt Nam trong thời gian qua dựa trên tổng quan các tài liệu và số liệu được công bố trong thời gian gần đây.

- Tạp chí cộng sản & Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia-Sự thật (2012), “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*”[28]. Các báo cáo trong hội thảo chủ yếu tập trung vào thực trạng PT NNL ở Việt Nam hiện nay và các kiến nghị chính sách về PT NNL. Các

ngiên cứu và tài liệu trên tập trung đánh giá vào thực trạng và đo lường NNL ở Việt Nam hay trong một số ngành cụ thể. Các nghiên cứu khác về đổi mới vai trò của Nhà nước lại tập trung vào các lĩnh vực, ngành kinh tế như của Đỗ Thị Hải Hà (2007) [7] hay của Chu Văn Thành (2007) [77] lại tập trung vào đổi mới QLNN trong lĩnh vực dịch vụ công, mà chưa tập trung vào đổi mới QLNN về NNL.

- Ngô Minh Tuấn (2013), *“Quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam: Vấn đề và giải pháp”* [69]. Mục đích của đề tài là tập trung vào việc kiến nghị và thực thi chính sách nhằm đổi mới QLNN đối với PT NNL Việt Nam. Đề tài sẽ tiếp cận từ góc độ dân số trong độ tuổi lao động, và tập trung vào các chính sách trí lực và thể lực cho người lao động. Đề tài tiếp cận theo chức năng QLNN: bao gồm chức năng xây dựng chính sách (chiến lược, quy hoạch, kế hoạch liên quan đến PT NNL); chức năng dự báo; chức năng tổ chức, điều hành nhằm tác động, tổ chức, điều chỉnh quá trình PT NNL ở Việt Nam.

1.1.2.3. Các nghiên cứu liên quan đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

- Nguyễn Cảnh Nam, Bùi Tuấn Tú (2012): *“Công tác đào tạo nâng cao trình độ quản lý, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tay nghề cho đội ngũ cán bộ và người lao động trong các doanh nghiệp khai khoáng”* [18]. Chuyên đề sử dụng phương pháp nghiên cứu là tổng hợp lý luận, sử dụng nguồn số liệu, thông tin thứ cấp của Bộ Công thương, Bộ Lao động Thương binh và xã hội, TKV. Kết quả của chuyên đề cho biết thực trạng NNL của các DN khai khoáng thuộc sự quản lý của Bộ Công Thương, tình hình thực hiện đào tạo, bồi dưỡng NNL trong TKV. Tuy nhiên chuyên đề chỉ tập trung vào yếu tố PT NNL tại các DN khai khoáng về chất lượng, số lượng, cơ cấu, trong khi đó yếu tố tâm lực của người lao động chưa được đề cập trong chuyên đề này.

- Nguyễn Thị Thu Hương, Nguyễn Cảnh Nam (2012): *“Đề xuất cơ chế hỗ trợ công tác đào tạo nâng cao trình độ quản lý, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tay nghề cho đội ngũ cán bộ và người lao động trong các doanh nghiệp khai*

khoáng” [14]. Phương pháp nghiên cứu chủ yếu được sử dụng là phương pháp điều tra, khảo sát thực tế tại các DN khai khoáng điển hình. Chuyên đề đã phân tích thực trạng công tác đào tạo nâng cao trình độ cho cán bộ quản lý và người lao động, trên cơ sở đó đề xuất 07 nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo NNL ở các cơ sở đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo NNL chất lượng cao cho ngành khai khoáng nói riêng và các ngành kinh tế nói chung trong thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HDH đất nước.

- Phạm Đăng Phú và cộng sự (2013): *Nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo PT NNL quản lý và tri thức quản lý của Vinacomin đến năm 2020* [20]. Đề tài thực hiện nhằm xây dựng chương trình đào tạo PT NNL quản lý và tri thức quản lý phù hợp với thời kỳ hội nhập, toàn cầu hóa đến năm 2020 cho Vinacomin nhằm thực hiện thành công chiến lược PTBV của Vinacomin. Đề tài sử dụng phương pháp điều tra khảo sát thực tế hiện trạng và nhu cầu đào tạo cán bộ quản lý của Vinacomin. Kết quả chính của đề tài (i) Định hướng chiến lược và chương trình đào tạo PT NNL quản lý đến năm 2020 của Vinacomin. (ii) Định hướng phát triển tri thức quản lý cho NNL quản lý của Vinacomin đến năm 2020.

- Vũ Hùng Phương và cộng sự (2013): *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý theo xu thế hội nhập quốc tế tại TKV* [21]. Bài viết tập trung vào PT NNL trong đội ngũ cán bộ nói chung và đặc biệt là cán bộ quản lý là một công cụ quan trọng để nâng cao hiệu quả SXKD của các DN ngành than Việt Nam cũng như các DN thuộc quản lý của TKV.

- Phương Hữu Tùng (11/2013), *Giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại các doanh nghiệp thuộc Vinacomin giai đoạn hiện nay* [71]. Bài báo phân tích thực trạng về điều kiện làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì việc thu hút và đãi ngộ cho người lao động sao cho tương xứng với đóng góp của họ, bài báo đề xuất các giải pháp nhằm tạo ra và tăng cường động lực làm việc, yên tâm công tác, năng suất chất lượng công việc cao cho DN.

- Phương Hữu Tùng (05/2015): *Giải pháp thu hút lao động nghề vào*

ngành than Việt Nam [72]. Bài báo nêu rõ thực trạng và các vấn đề của công tác quản lý lao động nghề, từ đó đề xuất 04 nhóm giải pháp cơ bản nhằm thu hút lao động nghề vào ngành than Việt Nam một cách lâu dài và bền vững.

- Phương Hữu Tùng (11/2015), *Tăng cường quốc tế hóa đào tạo nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế* [73]. Bài báo đưa ra thực trạng về cơ sở đào tạo và kết quả liên kết đào tạo trong và ngoài nước; phân tích những hạn chế của quốc tế hóa đào tạo>NNL từ đó đề xuất các giải pháp tăng cường quốc tế hóa đào tạo>NNL ngành than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

- Phương Hữu Tùng, Vũ Thị Thanh Huyền (11/2015), *Phát triển bền vững ngành than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế* [75]. Nhu cầu than trong nước khoảng 65 triệu tấn than thương phẩm vào năm 2025, để đáp ứng nhu cầu cơ bản trên của nền kinh tế, ngành than đối mặt với nhiều vấn đề như hiệu quả kinh doanh, giải quyết lao động việc làm, đặc biệt là phát triển kinh tế đi đôi với bảo vệ môi trường và PTBV. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế ngày càng trở nên mạnh mẽ hơn, ngành than Việt Nam sẽ đứng trước thêm nhiều cơ hội và thách thức mới - đòi hỏi cần phải xem xét một cách hệ thống, khách quan và hiệu quả.

- Phương Hữu Tùng (11/2016), *Tăng cường quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam* [76]. Bài viết này phân tích thực trạng>NNL về PT>NNL của ngành than Việt Nam trong thời gian qua dựa trên bốn vấn đề chính: (i) Định hướng PT>NNL; (ii) Tạo khuôn khổ pháp luật và môi trường cho việc PT>NNL; (iii) Tổ chức thực hiện PT>NNL; (iv) Kiểm tra, giám sát và thanh tra thực thi chính sách pháp luật về PT>NNL của ngành than Việt Nam. Kết quả của bài báo là một số giải pháp tăng cường>NNL về PT>NNL nhằm đảm bảo hiệu lực, hiệu quả cao và nâng cao hiệu quả KT-XH của ngành than Việt Nam.

- Nguyễn Ngọc Khánh (2016), *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của Quy hoạch phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030* [17]. PT>NNL là một vấn đề quan trọng để đảm bảo hoàn

thành mục tiêu phát triển ngành than. Bài báo đề xuất giải pháp PT NNL cho các công ty than của TKV, TCT Đông Bắc, các giải pháp chính là đầu tư vào con người, bảo đảm số lượng, cơ cấu hợp lý, nâng cao NSLĐ, giảm chi phí và tăng lương cho người lao động. Bài viết cũng khuyến nghị với Chính phủ xây dựng chính sách tiền thưởng về an toàn trong các mỏ ngầm và mức lương tối thiểu cho ngành than. Các giải pháp tăng cường tuyển dụng lao động trong các công ty khai thác than, đặc biệt là các công ty khai thác than hầm lò.

- Vũ Hùng Phương (2016), *Quản lý đào tạo tại Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030* [22]. Bài viết cho rằng trong quá trình hội nhập quốc tế, các nhà lãnh đạo cần phải nhận thức rõ hơn vai trò của NNL để phát triển tổ chức. Trong quá trình phát triển mới, toàn cầu hoá trở thành định hướng cho tất cả các hoạt động, đào tạo NNL. Đào tạo quản lý sẽ trở nên quan trọng hơn trong PTBV của TKV. Nghiên cứu đã phân tích tình hình quản lý đào tạo tại TKV để đánh giá đúng những thiếu sót trong quản lý đào tạo của TĐ. Một số giải pháp hoàn thiện đào tạo quản lý tại TKV gồm đánh giá đúng nhu cầu đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo cho cán bộ quản lý, xây dựng các chính sách sau huấn luyện và sử dụng, xây dựng văn hóa học tập trong DN.

Các nghiên cứu liên quan là các bài báo, đề tài, công trình nghiên cứu về thu hút, tạo động lực cho lao động làm việc cho DN, các chỉ tiêu đánh giá về PT NNL từ góc độ quản trị doanh nghiệp. Còn thiếu các công trình nghiên cứu về QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam.

1.1.3. Những vấn đề thuộc luận án chưa được các công trình đã công bố nghiên cứu giải quyết

Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã phần nào giải quyết được một số vấn đề liên quan đến PT NNL của ngành than một quốc gia dưới góc độ quản trị nhân lực. Tuy nhiên vẫn còn khoảng trống về vấn đề PT NNL dưới góc độ QLNN mà tác giả sẽ tập trung giải quyết trong LA cụ thể như sau:

- Hầu hết các công trình nghiên cứu về NNL, PT NNL dưới góc độ quản

trị DN, có ít công trình nghiên cứu dưới góc độ QLNN về PT NNL.

- Chưa có công trình nghiên cứu về khái niệm, vai trò và tiêu chí đánh giá QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

- Chưa có công trình nghiên cứu về nội dung, phương pháp và công cụ QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

- Đã có một số công trình nghiên cứu về QLNN đối với ngành, lĩnh vực, sản phẩm hoặc đối với các Tập đoàn kinh tế, TCT. Tuy nhiên chưa có công trình nghiên cứu về QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

1.1.4. Những vấn đề luận án sẽ tập trung nghiên cứu giải quyết

Một là, PT NNL của ngành than cần được tiếp cận từ góc độ lý luận quản lý nhà nước đối với PT NNL cấp ngành:

Khái niệm QLNN đối với PT NNL của ngành than: được hiểu là sự tác động của Nhà nước đến NNL của ngành than tạo ra một đội ngũ lao động có đủ về số lượng, hợp lý hóa về cơ cấu, chất lượng phù hợp và NSLĐ cao; người lao động làm việc tự giác, sáng tạo, gắn bó lâu dài với các DN, hướng tới PTBV NNL ngành than.

Quản lý Nhà nước đối với NNL ngành than: Nhà nước sử dụng các công cụ như các văn bản quy phạm pháp luật, định hướng chiến lược, kế hoạch PT NNL, chính sách PT NNL ngành than và các tài sản quốc gia giao cho ngành than quản lý như tài nguyên, ngân sách, kết cấu hạ tầng, thông tin.

Mục tiêu của QLNN đối với ngành than: nhằm tạo ra một đội ngũ lao động có đủ về chất lượng, hợp lý hóa về cơ cấu, chất lượng phù hợp và NSLĐ cao; người lao động làm việc tự giác, sáng tạo, gắn bó lâu dài với ngành than nơi mà lao động đang làm việc và cống hiến sức lao động của mình.

Phát triển bền vững NNL ngành than: là việc PT NNL đáp ứng được nhu cầu của thể hệ hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu đó của các thế hệ trong tương lai trên cơ sở kết hợp chặt chẽ, hài hòa giữa lợi ích mà NNL hiện tại nhận được với lợi ích dự kiến mà các thế hệ lao động tiềm năng trong tương lai

của ngành than. Để thực hiện hiệu quả quá trình trên rất cần sự chỉ đạo thống nhất từ cơ chế, chính sách đến việc tổ chức thực hiện của các cơ quan QLNN đối với ngành than, TD kinh tế, TCT, các DN và người lao động ngành than Việt Nam.

Hai là, cơ sở thực tiễn về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Việc hội nhập toàn cầu ngày càng sâu rộng tạo ra những cơ hội lớn cũng như những thách thức đáng kể cho Việt Nam trong công cuộc phát triển đất nước. Những ảnh hưởng tích cực và tiêu cực xuất phát từ yếu tố nội tại cũng như yếu tố bên ngoài đã và đang tác động mạnh mẽ tới Việt Nam trong chiến lược quản lý và sử dụng nguồn tài nguyên khoáng sản vốn đã có nhiều bất cập.

Để đạt được các mục tiêu chiến lược PT NNL quốc gia, trong đó có chiến lược PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025, trước thực trạng và các hạn chế trên thì yếu tố thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng hiện nay rất quan trọng trong việc chi phối, tổ chức và quản lý NNL ngành than Việt Nam.

Ba là, QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam cần được quản lý đảm bảo tính hiệu lực, hiệu quả, phù hợp và có tính bền vững cao

Ngành than đang và sẽ đối mặt với sự thiếu hụt lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề cao làm cho ngành rất khó khăn trong nền kinh tế tri thức thể hiện ở trình độ hiểu biết pháp luật, quản trị chiến lược, quản trị nhân lực, kỹ năng quản lý, ra quyết định, quản trị tài chính, quản trị rủi ro và kinh doanh quốc tế; đặc biệt khi Việt Nam tham gia sâu rộng vào WTO; AEC; CPTPP, APEC; các hiệp định kinh tế song phương (FTA) mới thì NNL ngành than Việt Nam đứng trước rất nhiều khó khăn thách thức trong thời gian tới. Vấn đề được xác định là làm thế nào để các cơ quan QLNN tác động tới NNL của ngành than Việt Nam để có được một hành lang pháp lý tốt, đạt được mục tiêu quản lý đề ra: có hiệu lực, hiệu quả cao, phù hợp với các điều kiện và nguồn lực của ngành.

1.2. Phương hướng giải quyết các vấn đề nghiên cứu của đề tài luận án

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài luận án

a. Mục tiêu tổng quát

Trên cơ sở những phân tích lý luận và thực tiễn, luận án đề xuất một số giải pháp đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN đối với phát triển nguồn nhân lực, hướng tới phát triển bền vững ngành than Việt Nam trong tương lai.

b. Mục tiêu cụ thể

Một là, Bổ sung, làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về QLNN đối với PT NNL của ngành than, cụ thể tác giả đã xây dựng khái niệm, mục tiêu, nội dung, phương pháp, công cụ và các tiêu chí đánh giá về QLNN đối với PT NNL của ngành than. Kinh nghiệm về QLNN đối với PT NNL ngành than của các nước trên thế giới và rút ra bài học kinh nghiệm cho ngành than Việt Nam.

Hai là, Đánh giá được thực trạng QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam; đánh giá QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam theo 04 tiêu chí hiệu lực, hiệu quả, phù hợp và bền vững; từ đó tổng hợp các kết quả đạt được, ưu điểm cũng như các mặt còn hạn chế, nguyên nhân của các hạn chế về QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

Ba là, Đề xuất được các giải pháp về đổi mới QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam đáp ứng chiến lược phát triển ngành than và yêu cầu của hoạt động SXKD than đến năm 2025.

1.2.2. Các câu hỏi nghiên cứu của đề tài luận án

Để đạt được mục tiêu tổng quát và các mục tiêu cụ thể của đề tài; mang ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn về QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025, đề tài sẽ trả lời các câu hỏi trọng tâm sau:

Thứ nhất, QLNN đối với PT NNL của ngành than VN hiện nay được tiếp cận từ quan điểm, khái niệm nào, những đặc trưng về nội dung, phương pháp, quá trình, công cụ sử dụng để Nhà nước tác động đến PT NNL của ngành than VN. Những yếu tố nào ảnh hưởng đến QLNN đối với PT NNL của ngành than VN.

Thứ hai, Thực trạng QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam hiện nay như thế nào. Những vấn đề gì đặt ra trong QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025,.

Thứ ba, Đánh giá QLNN đối với PT NNL của ngành than sử dụng tiêu chí, chỉ tiêu cụ thể nào; vận dụng vào ngành than Việt Nam thế nào cho phù hợp.

Thứ tư, Cần có những giải pháp gì để đổi mới QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025, để hướng tới PTBV ngành than Việt Nam.

1.2.3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài luận án

1.2.3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài luận án là quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam.

1.2.3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Giới hạn về nội dung nghiên cứu*: Luận án tập trung nghiên cứu nội dung của PT NNL ngành than Việt Nam theo mục tiêu là đảm bảo số lượng, hợp lý hóa về cơ cấu, nâng cao chất lượng NNL và NSLĐ. Luận án tập trung nghiên cứu nội dung của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam theo quá trình QLNN là hoạch định chiến lược; ban hành chính sách; tổ chức thực hiện; thanh tra, kiểm tra và đánh giá về PT NNL của ngành than Việt Nam.

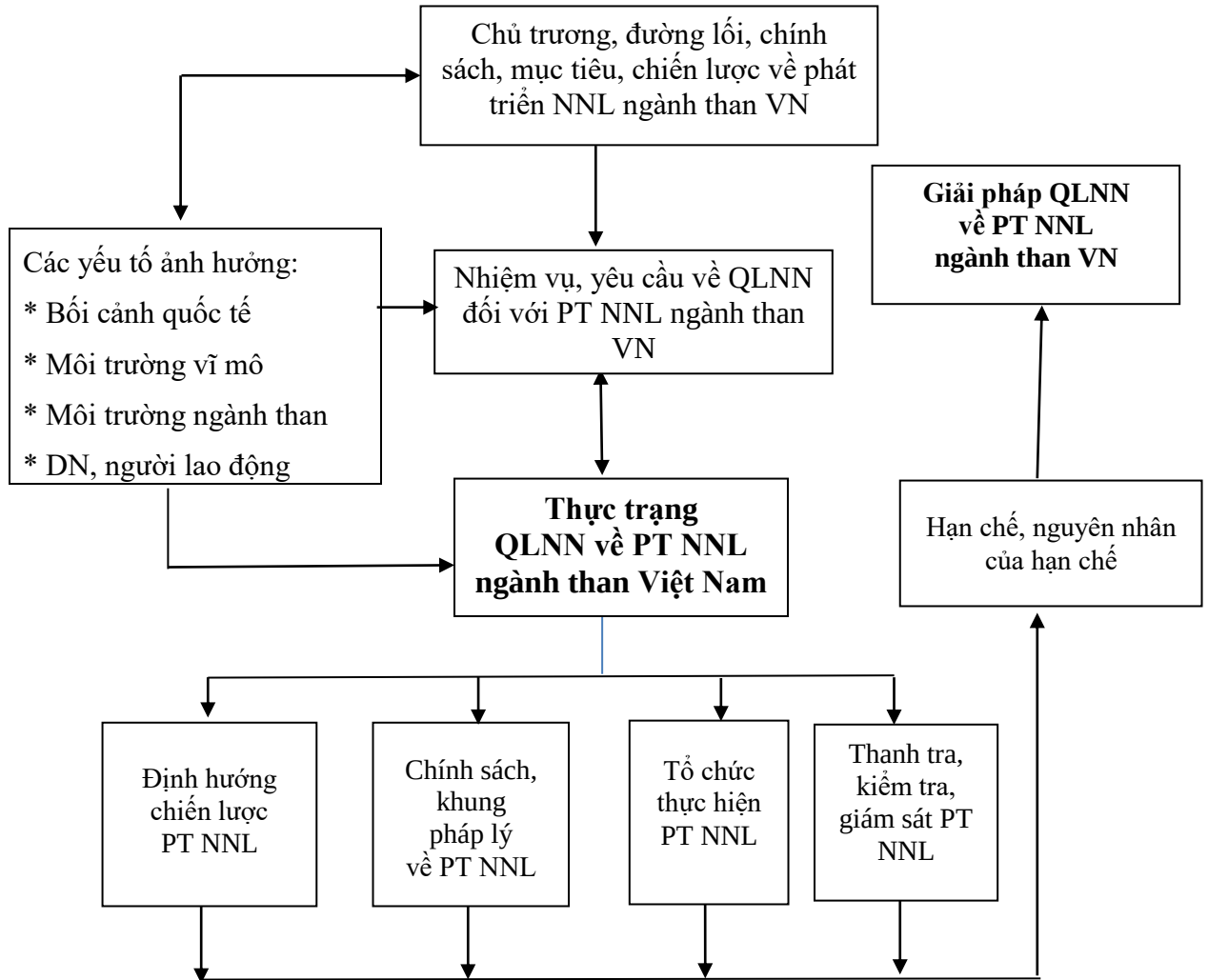
- *Giới hạn về không gian nghiên cứu*: Luận án sẽ tập trung nghiên cứu các DN thăm dò, khảo sát, xây dựng, đầu tư, khai thác than; DN sàng tuyển và chế biến than; DN kho vận và kinh doanh than thuộc sự quản lý của TKV và TCT Đông Bắc - BQP. Đề tài không nghiên cứu các DN hoá chất, vật liệu nổ công nghiệp cung cấp cho TKV, TCT Đông Bắc - BQP và một số DN ngoài nhà nước tham gia vào hoạt động công nghiệp than ở Việt Nam.

- *Giới hạn về thời gian nghiên cứu*: (i) Phân tích thực trạng QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam giai đoạn 2010 - 2016 (ii) Một số giải pháp đổi mới QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025.

1.2.4. Cách tiếp cận, phương pháp nghiên cứu của đề tài luận án

1.2.4.1. Khung phân tích lý thuyết của luận án

Quy trình nghiên cứu của đề tài luận án được mô hình hóa qua sơ đồ sau:



Hình 1.1. Sơ đồ khung phân tích của luận án

(Nguồn: tác giả xây dựng)

1.2.4.2. Cách tiếp cận đối tượng nghiên cứu

Trên cơ sở kế thừa lý thuyết về PTBV thành tạo lý thuyết về PTBV NNL của ngành than Việt Nam. PTBV NNL của ngành than Việt Nam là đáp ứng được yêu cầu của thể hệ hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng các nhu cầu của thể hệ trong tương lai, trên cơ sở kết hợp chặt chẽ, hài hòa giữa lợi ích mà NNL hiện tại nhận được với lợi ích dự kiến mà các thể hệ NNL trong tương lai của ngành than Việt Nam.

Luận án tiếp cận đề tài nghiên cứu từ góc độ chuyên ngành quản lý kinh tế; từ cơ sở lý luận và thực tiễn về QLNN với PT NNL của ngành than Việt Nam theo quá trình quản lý bao gồm: Xây dựng chiến lược; Ban hành khung khổ pháp lý; Tổ chức thực hiện và điều tiết hoạt động; Thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động PT NNL của ngành than Việt Nam.

1.2.4.3. Phương pháp nghiên cứu của đề tài luận án

a. Phương pháp thu thập thông tin thứ cấp

Lý luận và thực tiễn được tổng kết trong các công trình khoa học trong và ngoài nước liên quan đến QLNN đối với PT NNL của ngành than đã được công bố tại các cơ quan như: Tổng cục thống kê Việt Nam, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Công thương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thư viện quốc gia Việt Nam, Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương, thư viện các trường Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Ngoại Thương, Đại học Thương mại, Đại học Nội vụ,...và các phương tiện thông tin và truyền thông. Các số liệu thông kê đã được xuất bản, các báo cáo tổng hợp từ các đơn vị tổ chức, cơ quan quản lý có liên quan như Bộ Công thương, TKV, TCT Đông Bắc - BQP, các doanh nghiệp của ngành than Việt Nam.

b. Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp:

Tác giả tiến hành điều tra, thu thập số liệu sơ cấp qua 3 bước sau đây:

Bước 1. Xác định mẫu điều tra:

Đối tượng điều tra là 92 DN thuộc ngành than Việt Nam, tại 2 đơn vị là Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (gọi tắt là Tập đoàn - TĐ) và Tổng công ty Đông Bắc - Bộ Quốc Phòng (gọi tắt là TCT). Đối tượng điều tra là DN được chia theo chức năng, nhiệm vụ chính gồm 8 loại hình DN sau đây:

+ *Doanh nghiệp Tư vấn thiết kế*: là các DN tiến hành hoạt động thiết kế, tư vấn triển khai dự án khai thác mỏ than của TĐ và TCT.

+ *Doanh nghiệp Xây dựng*: là các DN tiến hành hoạt động xây dựng các công trình trên mặt bằng, các công trình dưới hầm, ngầm như xây dựng đường lò

cơ bản, xây dựng đường lò khai thác than.

+ *Doanh nghiệp Khai thác than*: là các đơn vị hoạt động chính của TĐ, TCT tiến hành hoạt động khai thác than với sản phẩm chính là than nguyên khai.

+ *Doanh nghiệp Kinh doanh than*: là các đơn vị thực hiện các công việc sau khai thác về kho vận và cảng, tuyển than, kinh doanh sản phẩm than của TĐ, TCT.

+ *Doanh nghiệp Cơ điện*: là các đơn vị thực hiện cung cấp, sửa chữa các máy móc, thiết bị cơ khí như ô tô, máy xúc, băng tải, các thiết bị cơ khí khác hoạt động trong hầm lò, dưới moong, và trên mặt bằng của khai trường.

+ *Doanh nghiệp Dịch vụ*: là các đơn vị thực hiện các hoạt động đầu tư, thương mại, dịch vụ, vận tải và đưa đón thợ mỏ, cung cấp sản phẩm dịch vụ,...

+ *Đơn vị Nghiên cứu khoa học*: là các viện nghiên cứu, tạp chí khoa học.

+ *DN khác*: Là các đơn vị hoạt động sản xuất kinh doanh khác không nằm trong 7 lĩnh vực sản xuất kinh doanh trên.

Bước 2. Thiết kế điều tra và thu thập số liệu:

Đối tượng trả lời câu hỏi là cán bộ quản lý nguồn nhân lực trong các DN của ngành than Việt Nam, cụ thể là chia thành 2 nhóm đối tượng: (i) Cán bộ quản lý TKV, TCT Đông Bắc và các doanh nghiệp; (ii) Trưởng/Phó phòng Tổ chức - Nhân sự/Lao động - Tiền lương/Hành chính-Nhân sự.

Đối với các DN, cấu trúc phiếu điều tra gồm các phần như hộp 1.1. sau.

- *Tiến hành điều tra thử nghiệm*: Phiếu điều tra sau khi thiết kế sẽ được gửi 10 DN được lựa chọn trước theo 8 loại DN đã phân chia ở bước 1 để kiểm tra cách thức và nội dung trình bày, cụ thể như sau: (1) CTCP Tư vấn Đầu tư Mỏ và Công Nghiệp; (2) Công ty xây dựng mỏ hầm lò 2 - Vinacomin; (3) CTCP Than Vàng Danh - TKV; (4) CTCP Than Hà Lâm - TKV; (5) CT TNHH MTV Khai thác khoáng sản - TCT Đông Bắc; (6) CT Kho vận Đá Bạc - Vinacomin; (7) CTCP công nghiệp ô tô; (8) CTCP Vận tải và đưa đón thợ mỏ; (9) Viện Khoa học công nghệ Mỏ - Vinacomin; (10) CT TNHH MTV Môi trường - Vinacomin.

Hộp 1.1. Cấu trúc mẫu phiếu điều tra doanh nghiệp ngành than Việt Nam

I. Thông tin chung của DN: có các thông tin cơ bản về DN được điều tra như tên DN, trụ sở chính, cơ quan quản lý, cơ cấu tổ chức, ngành nghề kinh doanh và quy mô của DN.

II. Các nội dung đánh giá QLNN về PT NNL của ngành than VN

+ Tính hiệu lực của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam được đánh giá thông qua các câu hỏi từ 1 đến 7.

+ Tính hiệu quả của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam được đánh giá thông qua các câu hỏi 8 đến 11.

+ Tính phù hợp của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam được đánh giá thông qua các câu hỏi 12 đến 14.

+ Tính bền vững của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam được đánh giá thông qua các câu hỏi 15 đến 18.

III. Những bất cập trong QLNN đối với PT NNL của ngành than VN: nêu những bất cập trong QLNN đối với PT NNL của ngành than theo quy trình quản lý.

IV. Nguyên nhân của những bất cập trong QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam

V. Một số giải pháp đột phá nhằm đổi mới QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

(Nguồn: Tác giả xây dựng, năm 2017)

+ *Thời gian:* điều tra thử nghiệm từ tháng 8 đến tháng 9 năm 2016.

+ *Địa điểm điều tra:* Hà Nội, Quảng Ninh.

+ *Hình thức điều tra:* tiến hành bằng hình thức gửi thư điện tử (Email).

+ *Kết quả điều tra và xử lý thông tin:* sau khi có kết quả điều tra và thông tin phản hồi từ 10 DN nêu trên, tác giả tiếp tục hiệu chỉnh nội dung của từng mục hỏi trong phiếu trả lời để tạo thành phiếu điều tra chính thức sử dụng cho các nội dung trong luận án.

Bước 3. Điều tra chính thức

Để chuẩn bị cho điều tra chính thức, tác giả tiến hành phương án điều tra về các thông tin cụ thể:

- *Thời gian khảo sát*: từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2017, tại các doanh nghiệp của ngành than Việt Nam.

- *Địa điểm điều tra*: Hà Nội, Quảng Ninh.

- *Đối tượng điều tra*: là toàn bộ 92 DN của ngành than Việt Nam, các DN sản xuất kinh doanh than thuộc TKV và TCT Đông Bắc - BQP (có danh sách kèm theo phần phụ lục).

- *Hình thức điều tra*: chia thành 2 nhóm

+ Thu thập dữ liệu bằng điều tra trực tiếp tại bàn: là 10 DN được lựa chọn trước như đã trình bày ở bước 2, tác giả đã đi đến trực tiếp các đơn vị thu thập các thông tin trên phiếu điều tra doanh nghiệp.

+ Thu thập dữ liệu bằng hình thức điều tra gián tiếp: là 82 DN còn lại, tác giả sẽ gọi điện trước cho Phòng Hành chính - Tổng hợp/Văn phòng xin làm việc với một trong hai cán bộ quản lý: (i). Chủ tịch Hội đồng quản trị/Giám đốc/Phó Giám đốc phụ trách mảng nhân sự của doanh nghiệp; (ii) Trưởng/Phó phòng Hành chính-Nhân sự/Tổ chức-Nhân sự/Lao động tiền lương của doanh nghiệp.

c. Phương pháp tổng hợp và xử lý thông tin, tư liệu

Các số liệu thu thập khảo sát sẽ được tổng hợp phân tích so sánh trên bảng excel; phân tích bằng phần mềm xử lý số liệu thống kê xã hội học SPSS 20.0 như thống kê mô tả, chạy kiểm định Cronbach's Alpha, thang đo và kiểm định thang đo cụ thể như sau:

** Thống kê mô tả:*

Kết quả điều tra cho thấy một số đặc điểm của đối tượng điều tra (được trình bày cụ thể tại Phụ lục 3):

- *Trụ sở của DN*: trong 92 DN của ngành than có 64 DN trên địa bàn Quảng Ninh, 19 DN tại Hà Nội, còn lại các địa phương khác như Bắc Giang, Điện Biên.

- *Loại hình DN*: trong 92 DN của ngành than có 31 CTCP, 30 CT TNHH MTV, còn lại các loại hình DN khác.

- *Cơ quan quản lý chủ quản*: trong 92 DN của ngành than có 70 DN thuộc

TKV, 22 DN thuộc TCT Đông Bắc, BQP.

- *Ngành nghề kinh doanh*: trong 92 DN của ngành than có 35 DN khai thác than, 14 DN kinh doanh than, 14 DN dịch vụ, còn lại là các DN khác.

- *Quy mô DN*: trong 92 DN của ngành than có 50 DN có quy mô lớn, 40 DN nhỏ và vừa, 02 DN có quy mô siêu nhỏ.

- *Đối tượng trả lời phiếu điều tra*: có 67 người là lãnh đạo, quản lý; 25 người là trưởng/phó phòng ban liên quan.

- *Quy mô lao động*: trong 92 DN của ngành than có 54 DN có quy mô trên 300 lao động, 30 DN có quy mô từ 100-200 lao động, còn lại quy mô khác.

** Xây dựng và kiểm định thang đo*

- *Thang đo*: Để đo lường mức độ thực hiện của các chỉ tiêu theo 4 tiêu chí đo lường quản lý nhà nước đối với PT NNL của ngành than, tác giả sử dụng các thang đo tương ứng với từng tiêu chí cụ thể ở bảng dưới đây:

Bảng 1.1. Các thang đo sử dụng trong phiếu điều tra

TT	Chỉ tiêu	Thang đo
I	Thông tin về doanh nghiệp	
	1. Trụ sở chính 2. Cơ quan quản lý 3. Cơ cấu tổ chức 4. Ngành nghề kinh doanh 5. Quy mô của doanh nghiệp	Định danh
II	Các tiêu chí trong mô hình đánh giá nội dung QLNN đối với PT NNL	
	1. Tiêu chí hiệu lực 2. Tiêu chí hiệu quả 3. Tiêu chí phù hợp 2. Tiêu chí bền vững	Liker 5 mức độ

(Nguồn: tác giả xây dựng)

Thang đo Liker dùng để đo lường các tiêu chí đánh giá theo 5 mức độ đồng ý của người trả lời về các câu hỏi trong phiếu điều tra. Mức độ đồng ý trong thang đo Liker tương ứng với số điểm từ 1 đến 5.

Bảng 1.2. Các mức độ đồng ý trong thang đo

Mức độ đồng ý	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Phân vân (không biết có nên đồng ý hay không)	Đồng ý	Rất đồng ý
Điểm	1	2	3	4	5

(Nguồn: tác giả xây dựng)

Mẫu phiếu điều tra được trình bày tại phụ lục 1. Sau khi tiến hành điều tra, thu thập thông tin, tư liệu tác giả tiến hành tổng hợp và xử lý thông tin, tư liệu.

- *Kiểm định thang đo*: Để xác định mức độ tin cậy và phù hợp của thang đo QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam, sử dụng công cụ là hệ số Cronbach's Anpha trong phân tích thống kê của phần mềm IBM SPSS Statistics 20.0. Đa số các nhà nghiên cứu đều đồng ý rằng hệ số Cronbach Anpha từ mức 0.7 trở lên là sử dụng được, tuy nhiên giá trị Cronbach Anpha từ 0.63 (DeVeliss, 1991) có thể sử dụng được đối với khái niệm QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam là một khái niệm khá mới hiện nay.

Tác giả thực hiện phép phân tích trong phần mềm IBM SPSS Statistics 20.0 cho kết quả hệ số Cronbach's Anpha (α) đối với các chỉ tiêu được đề xuất và đối chiếu với tiêu chuẩn kiểm tra phía trên và các bước thực hiện như sau:

Bước 1: Kiểm tra mức độ phù hợp của dữ liệu

- Kiểm tra mối liên hệ giữa các biến quan sát thông qua ma trận tương quan (Correlation Matrix). Dựa vào bảng kết quả trên cho thấy các biến có hệ số tương quan từ 0.30 đến 0.60 về giá trị tuyệt; do vậy các biến có mối quan hệ nhất định đối (Nguyễn Văn Thắng, 2015, p182).

- Kiểm tra giá trị Determinant kết quả ma trận tương quan ở bảng Correlation Matrix cho thấy: Determinant = 2,079E-005 $\geq$ 0.00001 thì có thể tiếp tục tiến hành phân tích nhân tố.

- Kiểm tra hệ số KMO và kiểm định Bartlett's Test:

Theo kết quả ở bảng 2.1. phụ lục 4 cho thấy KMO = 0,904 cho thấy đây là hệ số có giá trị cao và phân tích nhân tố là thích hợp và có đủ biến quan sát cần thiết để tạo thành một nhân tố. Kiểm định Bartlett's Test thông qua giá trị Sig. =

$0,000 \leq 0,05$ chứng tỏ tất cả các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể nghiên cứu.

Bước 2: Tiến hành phân tích nhân tố khám phá lần thứ nhất

Theo kết quả ở bảng 2.2 phụ lục 4 cho thấy mức độ giải thích biến thiên các nhân tố có sự khác biệt nhất định với thực tế; chỉ có 2 nhân tố được hình thành so với 4 nhân tố ban đầu, 2 nhân tố này giải thích được 56,62% độ biến thiên của các quan sát. Biến PH3 dự kiến dùng để đánh giá sự phù hợp của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam, tuy nhiên có hệ số Factor loading thấp hơn 0,5 do vậy biến quan sát này không được sử dụng.

Sau khi loại khỏi biến PH3 ra khỏi mô hình, tiến hành điều chỉnh và phân tích nhân tố khám phá lần thứ 2.

Bước 3: Điều chỉnh và phân tích nhân tố khám phá lần 2:

Theo kết quả ở bảng 2.4 cho thấy KMO và kiểm định Bartlett's Test lần 2 ở phụ lục 4, thông qua giá trị Sig. đều thỏa mãn điều kiện đặt ra và các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể nghiên cứu.

Theo kết quả ở bảng Total Variance Explained của phụ lục 4 có 2 nhóm yếu tố được hình thành sau khi điều chỉnh, 2 nhân tố này giải thích được 57,79% độ biến thiên của các quan sát. Các biến này có thể sử dụng được và tác giả kết hợp với các kết quả phân tích đánh giá độ tin cậy đối với từng chỉ tiêu được trình bày cụ thể ở phụ lục 5. Như vậy các biến còn lại đều đủ tính gắn kết để đo các biến độc lập tương ứng.

c. Phương pháp nghiên cứu của đề tài

Đề tài sẽ nghiên cứu thực tiễn thông qua điều tra, khảo sát, phỏng vấn, tiếp xúc và quan sát trực tiếp để thu thập thông tin phục vụ cho đề tài, cụ thể gồm:

- *Phương pháp thống kê:* Thông qua thu thập thông tin, số liệu các tài liệu sơ cấp, thứ cấp từ các DN thuộc TKV và TCT Đông Bắc-BQP; nghiên cứu các văn bản pháp luật, đề tài các cấp, luận án tiến sĩ, các thông tin thống kê trình bày về QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam theo trình tự thời gian liên tục

của các sự kiện, thiết lập các bảng thống kê về số lượng, cơ cấu, chất lượng, xác định tốc độ tăng trưởng và PT NNL ngành than. Dựa vào nguồn tài liệu thứ cấp để xây dựng cơ sở lý luận; nguồn tài liệu sơ cấp và thứ cấp để phân tích, đánh giá thực trạng theo các tiêu chí và chỉ tiêu đánh giá QLNN đối với PT NNL của ngành than VN; xác định nguyên nhân và các yếu tố ảnh hưởng đến QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam.

- *Phương pháp điều tra, khảo sát và phỏng vấn thực tế*: Tác giả thu thập thông tin, dữ liệu bằng tiến hành trực tiếp và sử dụng cộng tác viên để khảo sát thực tế bằng phiếu khảo sát, bảng câu hỏi, tiếp xúc trực tiếp và ngẫu nhiên với các nhà quản lý doanh nghiệp, quản lý nhân lực, hoặc nhân viên phòng tổ chức và quản lý lao động tiền lương tại công ty của ngành than Việt Nam. Qua các kết quả, tác giả đưa vào phân tích các nội dung liên quan đến đề tài nghiên cứu.

- *Phương pháp so sánh, phân tích, tổng hợp*: Từ thông tin, số liệu và khảo sát thực tế, tiến hành so sánh, phân tích, tổng hợp đối với QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam trong những điều kiện cụ thể. Qua đó đánh giá thực trạng và tìm nguyên nhân của các hạn chế cần khắc phục đối với QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

- *Phương pháp chuyên gia*: Tác giả tiến hành thu thập các thông tin, dữ liệu qua quan sát trực tiếp với các chuyên gia quản lý nhân lực của ngành than Việt Nam, cụ thể: Tham gia vào các chương trình tọa đàm, hội nghị cùng với các cơ quan tổ chức, quản lý nhân lực cấp TĐ, TCT. Tham gia báo cáo chuyên đề tại các chương trình hội thảo khoa học và phỏng vấn trực tiếp các chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý nhân lực của các DN ngành than Việt Nam. Qua thu thập thông tin và các ý kiến đóng góp quan trọng của các chuyên gia về QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN

2.1. Nguồn nhân lực ngành than và phát triển nguồn nhân lực ngành than trong điều kiện kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập quốc tế

2.1.1. Nguồn nhân lực ngành than

2.1.1.1. Khái niệm và đặc điểm nguồn nhân lực ngành than

a. Khái niệm nguồn nhân lực ngành than

Cho đến nay, có nhiều tác giả đưa ra khái niệm về NNL từ góc độ DN đến quốc gia; xét từ góc độ vĩ mô có các khái niệm tiêu biểu sau đây:

Theo ILO cho rằng: NNL là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển kinh tế-xã hội [103]. Như vậy, nguồn lao động là tổng số những người trong độ tuổi lao động quy định đang tham gia lao động hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm. Nguồn lao động cũng được hiểu trên hai mặt số lượng và chất lượng.

Nhóm tác giả Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh cho rằng: NNL là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần xã hội được biểu hiện ra là số lượng chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định [3]. Sức mạnh và khả năng của NNL được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL của tổ chức.

Với cách tiếp cận NNL là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, thì theo tác giả Nguyễn Tiệp: NNL bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động và là nguồn lực xã hội. Trong nền kinh tế, NNL gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động và có khả năng lao động [29]. Với khái niệm này tác giả nhấn mạnh tới yếu tố trong độ tuổi lao động và khả năng lao động của NNL, vì đây chính là nguồn cung cấp sức lao động cho toàn xã hội.

Mặc dù có nhiều cách hiểu khác nhau về NNL, tuy nhiên các tác giả đều

đề cập hai yếu tố cấu thành về NNL là: (i) Dân cư có trong độ tuổi lao động và có khả năng lao động; (ii) Đóng góp công sức theo năng lực của mình để đạt mục tiêu của tổ chức và xã hội.

Từ đó tác giả đưa ra khái niệm NNL của một tổ chức: là toàn bộ lực lượng lao động làm việc trong tổ chức đó, trong một khoảng thời gian nhất định, NNL của tổ chức được biểu hiện thông qua số lượng, cơ cấu, chất lượng NNL và năng lực làm việc của mỗi cá nhân, họ cùng nhau đóng góp và thực hiện mục tiêu chung cho phát triển tổ chức của mình.

Khái niệm NNL của ngành than ứng với khái niệm NNL cấp ngành và được hiểu là: NNL của ngành than là toàn bộ lực lượng lao động làm việc trong các DN của ngành than tại một khoảng thời gian nhất định; NNL của ngành than được biểu hiện thông qua số lượng, cơ cấu, chất lượng NNL và năng lực làm việc của mỗi cá nhân; họ cùng nhau đóng góp cho mục tiêu chung cho các DN của ngành than.

b. Đặc điểm nguồn nhân lực ngành than

- *Lực lượng lao động của ngành than:* ngành than sử dụng một lực lượng lao động với quy mô khá lớn so với các ngành công nghiệp khác trong nền kinh tế quốc dân, đặc biệt tại các quốc gia có nền kinh tế đang phát triển, chưa có nhiều điều kiện áp dụng cơ giới hóa, tự động hóa, tin học hóa ngành than; hơn thế nữa một lượng lớn lao động làm việc tại ngành than đã giải quyết được vấn đề lao động, việc làm, sinh kế của người dân và các vấn đề xã hội.

- *Cơ cấu nguồn nhân lực ngành than:* cơ cấu NNL ngành than, thường tỷ lệ lao động trực tiếp sản xuất chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động. Với quy mô lớn và đặc thù ngành công nghiệp nặng, cần sử dụng nhiều lao động trực tiếp khai thác than và làm các công việc như thăm dò, xây dựng cơ bản, đào lò đá, đào lò than, xúc than,... với đặc thù của ngành như trên thì tỷ lệ lao động là nam giới chiếm đa số để thực hiện các công việc trên.

- *Sức khỏe người lao động ngành than:* với đặc thù là ngành công nghiệp như trên thì ngành than sử dụng lao động là nam giới, có sức khỏe và có độ tuổi

dưới 40 sẽ đáp ứng tốt các yêu cầu của hoạt động SXKD than.

- *Điều kiện lao động của NNL ngành than:* làm việc trong môi trường nặng nhọc, độc hại, thường xuyên tiếp xúc với khí mê tan, cac bon có hại cho sức khỏe. Điều kiện làm việc của NNL luôn rình đập nhiều nguy hiểm như sập hầm, bụi túi nước, thiếu ánh sáng, không khí; độ ẩm rất cao; điều khai thác ngày càng xuống sâu. Địa bàn sản xuất than chủ yếu là vùng núi, vùng sâu, vùng xa đi lại, vận tải rất khó khăn do thành tạo địa chất về các khoáng sản hóa thạch. Đặc biệt, khi việc khai thác than phải đi đôi với bảo vệ môi trường và bảo vệ các di tích, di sản của quốc gia gắn liền với vùng than.

2.1.1.2. Phân loại nguồn nhân lực ngành than

NNL tham gia hoạt động SXKD tại ngành than hiện nay cũng khá đa dạng và có nhiều tiêu chí phân loại khác nhau, tuy nhiên tác giả tập trung vào 04 tiêu chí phân loại phổ biến và có xét tới đặc thù ngành than theo hình 2.1 dưới đây:

a. Căn cứ theo sản phẩm, ngành nghề SXKD của ngành than

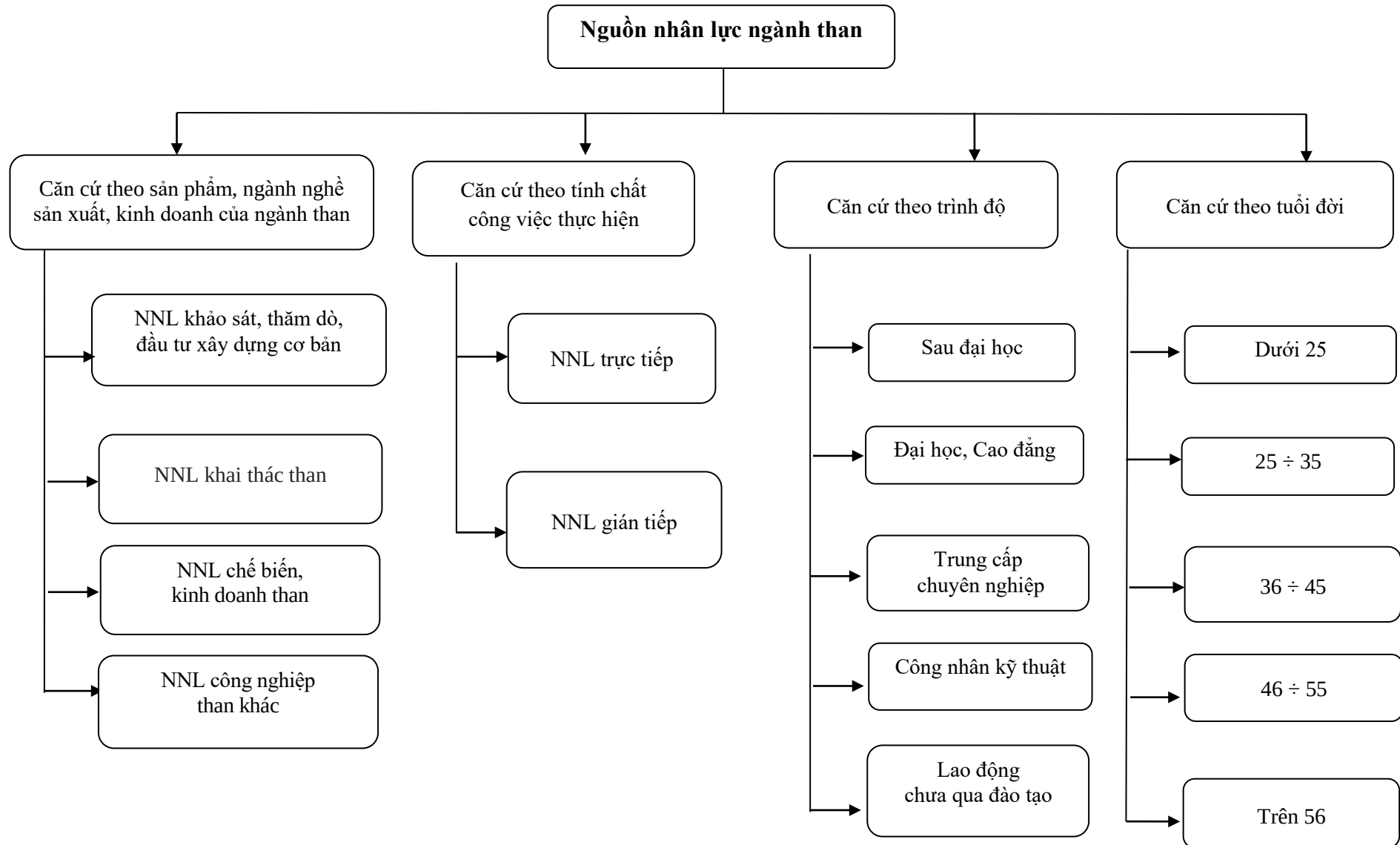
Công nghiệp SXKD than là một quá trình gồm các hoạt động chính sau: (i) Khảo sát, thăm dò, đầu tư, xây dựng cơ bản (ii) Khai thác, vận tải than; (iii) Sàng tuyển, chế biến, mua, bán, xuất khẩu, nhập khẩu các sản phẩm than, khí mỏ, nước ngầm ở mỏ và các khoáng sản khác đi cùng với than; (iv) Các ngành công nghiệp than khác đi kèm như vật liệu nổ công nghiệp, điện than.

b. Căn cứ theo tính chất công việc thực hiện

Theo tính chất công việc thực hiện cơ cấu NNL ngành than chia ra:

(i) NNL trực tiếp: là những lao động trực tiếp thực hiện các công việc khai thác, cơ điện, vận chuyển than.

(ii) NNL gián tiếp: là những lao động thực hiện các công việc khôi phòng, ban trên mặt bằng và thực hiện các công việc gián tiếp phục vụ, phụ trợ các công việc trực tiếp ở trên như thăm dò, đầu tư, xây dựng, chế biến, kinh doanh than và các công việc khác như đùn goòng, lắp đặt và vận hành hệ thống chiếu sáng, thông gió, khí nén, an toàn, cấp cứu mỏ.



Hình 2.1. Phân loại nguồn nhân lực ngành than
(Nguồn: tác giả tổng hợp, năm 2017)

c. Căn cứ vào trình độ đào tạo của nguồn nhân lực

Trình độ đào tạo của NNL được chia thành 5 cấp độ sau: (i) Trình độ sau đại học là NNL đã được đào tạo và cấp bằng từ trình độ ThS trở lên; (ii) Trình độ đào tạo CĐ, ĐH là NNL đã được đào tạo và cấp bằng trình độ cử nhân, kỹ sư một ngành nghề nhất định; (iii) Trình độ đào tạo THCN là NNL đã tham gia đào tạo và được cấp bằng hệ trung cấp một ngành nghề nào đó với thời gian đào tạo 18 tháng trở lên. (iv) Chuyên môn kỹ thuật là NNL đã tham gia một khóa đào tạo nghề ít nhất từ 3 tháng trở lên. (v) Lao động chưa qua đào tạo là NNL chưa tham gia khóa đào tạo nghề nào hoặc tham gia đào tạo nghề dưới 3 tháng.

d. Căn cứ theo độ tuổi của lao động

Sức khỏe được đo lường qua thông số chính là tuổi đời, theo quy định của Luật Lao động năm 2012 thì độ tuổi chia thành 5 nhóm sau: (i) Dưới 25 tuổi là những người lao động có độ tuổi từ 15 đến 25 tuổi; (ii) 25 ÷ 35 tuổi là những người lao động có độ tuổi từ 25 đến 35 tuổi; (iii) 36 ÷ 45 tuổi là những người lao động có độ tuổi từ 36 đến 45 tuổi; (iv) 46 ÷ 55 tuổi là những người lao động có độ tuổi từ 46 đến 55 tuổi; (v) thợ lò trên 50 tuổi được nghỉ hưu theo quy định; người lao động làm ngoài mặt bằng nghỉ hưu theo quy định của Nhà nước.

2.1.1.3. Thị trường sức lao động ngành than

Cầu nhân lực của ngành than có xu hướng giảm: chủ trương CPH các TĐ kinh tế và các TCT Nhà nước, dưới sức ép của các cổ đông về hiệu quả DN, cũng như sức ép về giảm giá thành sản xuất để cạnh tranh với than nhập khẩu buộc ngành than và các DN thành viên phải tinh giản lực lượng lao động để tăng NSLĐ, tăng lợi nhuận, sẽ là cơ hội để giảm lao động dư thừa, tuyển dụng được và giữ chân được lực lượng lao động chất lượng cao.

Cung nhân lực của ngành than khó khăn trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu sắc và cạnh tranh khốc liệt về nhân sự: Sau giai đoạn khủng hoảng kinh tế, các ngành sản xuất trong nước dần phục hồi và phát triển, vì vậy nhu cầu nhân lực sẽ tăng và trực tiếp cạnh tranh với việc thu hút lao động của ngành than, đặc biệt là lao động làm việc trong hầm lò sẽ ngày càng khó tuyển dụng. Các đối thủ

cạnh tranh tìm cách thu hút lao động chất lượng cao từ ngành than, dễ xảy ra hiện tượng chảy máu chất xám đối với lực lượng lao động tại ngành than vì các đối thủ cạnh tranh sẵn sàng trả lương cao và điều kiện lao động tốt hơn.

Hiện nay và trong thời gian tới, nhiều đối thủ cạnh tranh đã, đang và sẽ tìm cách thu hút lao động có trình độ, tay nghề cao, được ngành than đào tạo sang phía họ làm việc bằng nhiều cách như các DN thuộc các thành phần kinh tế khác thu hút thợ sửa chữa, vận hành có tay nghề cao, có thâm niên từ các công ty than lộ thiên.

Do đặc điểm và tính chất công việc độc hại, nguy hiểm mà nguồn cung lao động cho ngành chủ yếu lao động tại các địa phương, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo, vùng có kinh tế khó khăn của quốc gia; những lao động quen với tập quán làm nông nghiệp, nương dẫy, thiếu tác phong công nghiệp. Tuy nhiên khi được đào tạo nghề và bố trí việc làm tại các mỏ, do điều kiện xa gia đình nên lao động chỉ làm một thời gian để tích lũy vốn lại quay trở lại quê hương, không gắn bó lâu dài với ngành than, tỷ lệ lao động bỏ việc là khá cao, gây thất thoát lớn về kinh phí đào tạo và thay thế nhân viên.

Việc địa phương hóa NNL thuận lợi hơn tại ngành than, do nguồn cung lao động dồi dào cụ thể lượng cung lớn hơn lượng cầu, hơn nữa các lĩnh vực, ngành nghề hiện nay tại ngành than không đòi hỏi trình độ cao, phù hợp với trình độ lao động địa phương nơi tập trung các khu mỏ chủ yếu là vùng núi, vùng sâu, vùng xa, vùng có kinh tế khó khăn hơn so với các địa phương khác.

2.1.2. Phát triển nguồn nhân lực ngành than trong điều kiện kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập kinh tế quốc tế

2.1.2.1. Khái niệm và đặc trưng phát triển nguồn nhân lực ngành than

a. Một số khái niệm cơ bản

**** Khái niệm kinh tế thị trường hiện đại***

Hiện nay có nhiều quan điểm của các nhà kinh tế học trên thế giới như OECD, World Bank, ADB, một số tổ chức, cá nhân khác. Tuy nhiên khái niệm được nhiều học giả đồng tình của nhóm nghiên cứu người Mỹ do World Bank tài trợ là: Kinh tế thị trường hiện đại một loại hình kinh tế thị trường nhân văn, cạnh

tranh công bằng, khuyến khích người có năng lực, nhưng đồng thời, cũng hỗ trợ người yếu thế để mọi người cùng có cơ hội phát triển [119].

** Khái niệm về hội nhập kinh tế quốc tế*

Thuật ngữ “hội nhập quốc tế” là khái niệm được sử dụng chủ yếu trong các lĩnh vực chính trị học quốc tế và kinh tế quốc tế, ra đời khoảng giữa thế kỷ XX ở châu Âu, cho đến nay có ba cách tiếp cận được thừa nhận rộng rãi như sau:

Thứ nhất, trường phái theo chủ nghĩa liên bang, cho rằng hội nhập là một sản phẩm cuối cùng, sản phẩm đó là sự hình thành một Nhà nước liên bang kiểu như Hoa Kỳ hay Thụy Sĩ [89]. Để đánh giá sự liên kết, những người theo trường phái này quan tâm chủ yếu tới các khía cạnh luật định và thể chế.

Thứ hai, tác giả KW. Deutsch xem hội nhập trước hết là sự liên kết các quốc gia thông qua phát triển các luồng giao lưu như thương mại, đầu tư, thư tín, thông tin, du lịch, văn hóa... từ đó hình thành các cộng đồng an ninh [106].

Thứ ba, xem xét hội nhập dưới góc độ là các nước mở rộng và sâu sắc hóa quan hệ hợp tác với nhau trên cơ sở phân công lao động quốc tế có chủ đích, dựa vào lợi thế của mỗi nước và mục tiêu theo đuổi [91].

Từ các cách hiểu khác nhau, tuy nhiên có hai điểm chính: *thứ nhất*, nghĩa hẹp coi hội nhập quốc tế là sự tham gia vào các tổ chức quốc tế và khu vực. *Thứ hai*, nghĩa rộng, coi “hội nhập quốc tế” là sự mở cửa và tham gia vào mọi mặt của đời sống KT - XH quốc tế.

Từ lý luận và thực tiễn trên, NCS hiểu khái niệm như sau: Hội nhập quốc tế là quá trình các nước tiến hành các hoạt động tăng cường sự gắn kết họ với nhau dựa trên sự chia sẻ về lợi ích, mục tiêu, giá trị, nguồn lực, quyền lực và tuân thủ các luật chơi chung trong khuôn khổ các định chế hoặc tổ chức quốc tế.

** Khái niệm phát triển nguồn nhân lực ngành than trong điều kiện kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập kinh tế quốc tế*

Các khái niệm được tiếp cận từ góc độ vĩ mô và được các tác giả trong nước và quốc tế công bố rộng rãi như sau:

Theo Ch. Praveen Kumar (2015): PT NNL là một hệ thống quản lý khoa học

hiện đại, dựa trên các vấn đề khác nhau liên quan đến việc nâng cao hiệu quả của NNL và giảm sự lãng phí, kiểm soát chi phí và cải thiện kết quả làm việc của một tổ chức. Thông qua lựa chọn và bố trí phù hợp, tinh thần làm việc và thúc đẩy, mối quan hệ lao động được cải thiện và NSLĐ sẽ cao hơn trong tương lai [93].

Theo tác giả Bùi Văn Nhơn (2006): PT NNL là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng NNL (trí tuệ, thể chất, phẩm chất xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về NNL cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển” [19].

Tác giả Trần Xuân Cầu (2008): PT NNL là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hoá; truyền thống lịch sử.... Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội, PT NNL là quá trình tăng lên về số lượng NNL và nâng cao chất lượng NNL, tạo ra cơ cấu NNL hợp lý” [3].

Các khái niệm trên tiếp cận PT NNL dưới góc độ vĩ mô, và nhấn mạnh tới phát triển toàn diện các mặt cấu thành nên NNL của một tổ chức, xã hội nhằm đáp ứng tốt nhất nhu cầu của xã hội trong điều kiện cụ thể.

Tác giả đưa ra quan niệm như sau: “PT NNL của tổ chức là quá trình đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý hoá về cơ cấu, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và năng suất lao động nhằm đáp ứng nhu cầu của hoạt động SXKD ở hiện tại và tương lai; hướng tới PTBV của tổ chức đó”.

Từ đó khái niệm về PT NNL của ngành than trong điều kiện kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập kinh tế quốc tế là: “PT NNL của ngành than là quá trình đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý hoá về cơ cấu, nâng cao chất lượng NNL và NSLĐ nhằm đáp ứng nhu cầu của hoạt động SXKD ở hiện tại và tương lai; hướng tới PTBV ngành than”.

b. Đặc trưng phát triển nguồn nhân lực ngành than trong điều kiện kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập kinh tế quốc tế

- *Đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý hoá về cơ cấu:* Số lượng lao động của ngành than thay đổi trong quá trình phát triển ngành than; có thể giảm đi thông

qua nghỉ việc, giãn thợ, hưu trí; có thể tăng lên thông qua tuyển dụng mới. Hợp lý hoá về cơ cấu nghĩa là số lượng lao động tại các DN, ngành nghề khác nhau có thay đổi theo hướng tăng các lao động làm việc chất xám, lao động tri thức; giảm các lao động trực tiếp, lao động thủ công hình thành ngành than có cơ cấu lao động hợp lý, thể hiện thông qua NSLĐ, chất lượng lao động tăng lên.

- *PT NNL là tiền đề PTBV ngành than*: Ngành than là ngành khai khoáng TNTN của quốc gia, do vậy ngoài việc phát triển về mặt kinh tế phải đi đôi với tiến bộ, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường. Do vậy PT NNL và gắn liền với PTBV ngành than, cụ thể là PTBV ngành than là phát triển đáp ứng nhu cầu của NNL hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu đó của NNL trong tương lai trên cơ sở kết hợp chặt chẽ, hài hòa giữa phát triển SXKD than, đảm bảo các vấn đề xã hội và bảo vệ môi trường.

2.1.2.2. Một số yêu cầu đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than trong bối cảnh kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập quốc tế

- *Đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu xã hội, đào tạo nghề đạt chuẩn quốc tế*:

Với NNL thuộc đối tượng cán bộ quản lý các cấp và chuyên gia trong ngành than cơ quan quản lý của ngành than cần tăng cường phối hợp với các trường đại học liên kết tại các quốc gia có nền công nghiệp mỏ phát triển như Trung quốc, Ba Lan, Nga, Đức, Mỹ, Anh để cử cán bộ đi đào tạo đại học, SDH, ngoại ngữ tại nước ngoài; mời chuyên gia để đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý của các đơn vị theo chuyên ngành các DN ngành than đang cần.

Với đối tượng CNKT tay nghề cao thì cơ quan quản lý ngành than của các quốc gia, phối hợp với các cơ sở đào tạo gửi sinh viên học hệ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ, đào tạo và bồi dưỡng giáo viên và cán bộ theo các chuyên ngành trong việc đào tạo sau đại học các chuyên ngành về mỏ nhằm chuẩn hóa các ngành nghề đào tạo cho ngành công nghiệp mỏ của các quốc gia đạt các tiêu chuẩn của Hiệp hội tay nghề các khu vực và thế giới.

- *Đề cao hiệu quả đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực*

Đối với công tác đào tạo tại các cơ sở đào tạo có chuyên ngành liên quan

đến ngành than cần cải tiến về chương trình đào tạo, giáo trình bài giảng, cấu trúc hệ thống đào tạo thông qua cộng đồng khoa học về PT NNL.

Các hợp tác khác trong đào tạo NNL ngành than như Hội nghị ngành mỏ thế giới (WMC), tổ chức hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA), và các tổ chức phi chính phủ khác cũng rất cần thiết. Sự hỗ trợ là rất quan trọng của Giáo sư ngành mỏ (SOMP) trong trao đổi kinh nghiệm và chuyển giao công nghệ mỏ.

2.1.2.3. Nội dung và phương pháp phát triển nguồn nhân lực ngành than trong điều kiện kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập kinh tế quốc tế

a. Nội dung phát triển nguồn nhân lực ngành than

PT NNL được tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau; theo mục tiêu của PT NNL; theo quá trình sử dụng và PT NNL; theo hiệu quả PT NNL. Đề tài sẽ tiếp cận theo mục tiêu PT NNL nhằm đáp ứng các yêu cầu của hoạt động SXKD than.

** Đảm bảo về số lượng nguồn nhân lực*

Đánh giá về sự PT NNL ngành than về số lượng là phân tích quy mô, số lượng NNL của ngành là bao nhiêu, có những loại nhân lực nào. Sự tăng/giảm về quy mô NNL theo tiêu thức khác nhau như thời gian, ngành nghề kinh doanh có phù hợp với bối cảnh và điều kiện SXKD của ngành than.

Việc đảm bảo NNL cho ngành than đầy đủ về số lượng phụ thuộc vào chiến lược kinh doanh; chính sách hoạch định, thu hút, tuyển chọn, sử dụng và đãi ngộ NNL nhằm đảm bảo cho ngành PTBV ngành than trong tương lai.

** Hợp lý hoá cơ cấu nguồn nhân lực*

Cơ cấu NNL ngành than biểu thị tỷ lệ % của các loại nhân lực trong tổng thể NNL của ngành than theo một tiêu thức phân loại nhất định.

Cơ cấu NNL ngành than phản ánh chất lượng NNL theo lĩnh vực hoạt động SXKD, theo trình độ chuyên môn, năng lực, theo vị trí việc làm. Cơ cấu NNL ngành than theo các tiêu chí phân loại khác nhau như: cơ cấu theo giới tính, độ tuổi, ngành nghề, loại hình sản xuất kinh doanh, trình độ đào tạo, trình độ chuyên môn, bậc thợ. Cơ cấu NNL phản ánh mối quan hệ giữa các đơn vị, DN trong ngành than; mối quan hệ bao gồm số lượng, chất lượng, tình trạng

NNL tại một thời điểm nhất định.

** Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

Chất lượng NNL của ngành than được đánh giá thông qua sức khỏe, kỹ năng, tay nghề, bậc thợ, trình độ chuyên môn, năng lực thực hiện công việc của người lao động. Đánh giá chất lượng NNL là một nội dung quan trọng để phân tích đánh giá nhu cầu, nâng cao năng lực từng vị trí công việc đáp ứng chiến lược phát triển của DN, ngành than về NNL và hoạt động SXKD. Nâng cao chất lượng NNL cũng chính là PT NNL về mặt chất lượng của ngành than.

b. Phương pháp phát triển nguồn nhân lực ngành than

Để đạt được mục tiêu chiến lược PT NNL và PTBV ngành than trong tương lai thì ngành cần có các phương pháp và cách thức thực hiện cụ thể như sau:

** Phát triển thị trường lao động ngành than:*

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu sắc hiện nay thì nhu cầu nhân lực các ngành sẽ tăng lên và trực tiếp cạnh tranh với việc thu hút lao động của ngành than, đặc biệt là lao động làm việc trong hầm lò sẽ ngày càng khó tuyển dụng. Các đối thủ cạnh tranh tìm cách thu hút lao động chất lượng cao từ ngành than, dễ xảy ra hiện tượng chảy máu chất xám đối với lực lượng lao động tại ngành than vì họ sẵn sàng trả lương cao và điều kiện lao động tốt hơn.

** Đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực ngành than:*

Đầu tư cho PT NNL ngành than là một trong các giải pháp có ý nghĩa quan trọng bởi vì các trường đào tạo, bồi dưỡng NNL thực sự là nơi đào tạo ra đội ngũ NNL có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu SXKD của các DN. Nhà nước thành lập quỹ PT NNL ngành than và trực tiếp cung cấp tài chính, chủ yếu cho đào tạo các khóa học đào tạo theo nhu cầu. Các khóa học mới về kỹ năng quản lý, lãnh đạo, kỹ năng mềm, các kỹ năng thời kỳ hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0.

** Nâng cao năng lực quản trị NNL ngành than*

- *Tạo bước đột phá mới trong quản trị kinh doanh của ngành than:* Ngành than quản trị hoạt động SXKD theo nguyên tắc tạo điều kiện để các DN thành viên chủ động SXKD, là cơ sở để nâng cao NSLĐ. Tiếp tục xã hội hóa, đảm bảo

lợi ích của ngành, đồng thời tạo ra một thị trường huy động vốn tư nhân thực sự có hiệu quả cao.

- *Đảm bảo an toàn lao động với mục tiêu “tai nạn bằng không”*: Công tác đảm bảo an toàn có vai trò quan trọng trong việc duy trì, ổn định và PT NNL của ngành than, đặc biệt là thợ lò. Đẩy mạnh thực hiện văn hóa thợ mỏ “An toàn là số 1”. Xây dựng hệ thống bộ máy và nhân lực làm công tác AT VSLĐ phù hợp với quy mô, điều kiện hoạt động sản xuất của từng mỏ và toàn ngành nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý, kiểm tra, giám sát an toàn lao động.

** Phát triển các cơ sở đào tạo của ngành than đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0:*

- *Tiến hành quy hoạch, đổi mới, sắp xếp, đầu tư, xây dựng hệ thống các trường đào tạo của ngành than theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, đạt chuẩn quốc tế*: Việc quy hoạch, đổi mới, sắp xếp và xây dựng hệ thống trường đào tạo NNL giữ vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng NNL của ngành than các quốc gia. Vì vậy, yêu cầu hệ thống các trường cần được quy hoạch như một hệ thống mở, cho phép điều chỉnh mở rộng hoặc thu hẹp lại, thậm chí sáp nhập các bộ phận trong một trường hay toàn hệ thống hoặc tách ra mà không gây những xáo trộn lớn ảnh hưởng đến số lượng, chất lượng, cơ cấu nhân lực phục vụ cho hoạt động SXKD.

- *Đẩy mạnh hợp tác về đào tạo nghề với các tổ chức đào tạo trong và ngoài nước*: Trong bối cảnh hiện nay, ngành than cần xác định hướng lựa chọn những ngành nghề hợp tác đào tạo phù hợp. Hợp tác cần đi vào chiều sâu với các nước truyền thống và cần mở rộng với các nước khác, ưu tiên các nước trong khu vực để cùng phát triển. Bên cạnh đó, cần tăng cường kinh phí để khắc phục rào cản về ngoại ngữ, chú trọng bồi dưỡng nguồn dài hạn, tập trung vào bộ phận NNL trẻ, các nhà khoa học nguồn, những người tài năng.

Ngoài các phương pháp nêu trên, để NNL ngành than của mỗi quốc gia có số lượng và cơ cấu hợp lý, chất lượng NNL cao, NSLĐ cao không thể thiếu sự can thiệp của Nhà nước đối với các DN ngành than trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu

quả về QLNN đối với NNL ngành than Việt Nam.

2.2. Quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than

2.2.1. Khái niệm và một số học thuyết về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than

2.2.1.1. Một số khái niệm liên quan

** Khái niệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành kinh tế*

Theo nghiên cứu của tác giả đến nay có một số công trình công bố tiêu biểu dưới đây đưa ra khái niệm QLNN đối với PT NNL của ngành kinh tế như sau:

QLNN về NNL là tất cả các quyết định quản lý và hành động có ảnh hưởng đến bản chất của mối quan hệ giữa tổ chức và nhân viên của nó [89].

Quản lý nhân lực là cách tiếp cận đặc biệt để quản lý việc làm nhằm đạt được lợi thế cạnh tranh thông qua việc triển khai chiến lược của một lực lượng lao động có năng lực và có khả năng cao, sử dụng các kỹ thuật văn hoá, và nhân sự [105].

Quản lý nguồn nhân lực là quản lý công việc và con người hướng tới những kết thúc mong muốn [91].

Quản lý NNL là một chiến lược và cách tiếp cận rõ ràng để quản lý tài sản có giá trị nhất của một tổ chức - những người làm việc ở đó, mỗi cá nhân cùng nhau đóng góp để đạt được các mục tiêu chung của tổ chức [109].

Tác giả Trần Thị Thu (2014) đưa ra khái niệm về quản lý NNL trong tổ chức công là: Tất cả các hoạt động của một tổ chức nhằm áp dụng các nguyên tắc pháp định để xây dựng, phát triển, sử dụng, đánh giá, bảo toàn, giữ gìn một lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu công việc của tổ chức về mặt lượng (số lượng NNL) và mặt chất (năng lực của người lao động và động cơ lao động) [65].

Tác giả Lê Thanh Hà đưa ra khái niệm về quản lý NNL: Quản lý NNL là hệ thống các triết lý, chính sách và thực hiện các chức năng về thu hút, đào tạo, phát triển và duy trì con người nhằm đạt được mục tiêu cho cả tổ chức và nhân viên [8].

NCS đưa ra cách hiểu về QLNN về PT NNL của ngành kinh tế: QLNN về PT NNL của ngành kinh tế là tổng thể hệ thống chính sách, phương pháp, và các công cụ mà Nhà nước sử dụng nhằm tác động, điều chỉnh hoạt động PT NNL của

một ngành kinh tế hướng tới mục tiêu KT-XH trong một thời kỳ nhất định.

** Khái niệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành than*

Từ cách hiểu về QLNN đối với PT NNL của ngành kinh tế, vận dụng vào ngành than như sau: “QLNN đối với PT NNL ngành than là tổng thể hệ thống chính sách, phương pháp, và các công cụ Nhà nước sử dụng nhằm tạo ra một đội ngũ lao động ngành than đảm bảo về số lượng, hợp lý hóa về cơ cấu, nâng cao chất lượng và NSLĐ; người lao động làm việc tự giác, sáng tạo, yên tâm gắn bó lâu dài với ngành và hướng tới PTBV về NNL ngành than”.

2.2.1.2. Một số vấn đề cơ bản về quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành than

(i) *Mục tiêu của QLNN đối với PT NNL ngành than:* nhằm tạo ra một đội ngũ lao động có đủ về chất lượng, hợp lý hóa về cơ cấu, chất lượng phù hợp và năng suất lao động cao; người lao động làm việc tự giác, sáng tạo, gắn bó lâu dài với ngành than nơi mà lao động đang làm việc và cống hiến sức lao động của mình hướng tới PTBV về NNL và PTBV ngành than của một quốc gia.

(ii) *Chủ thể quản lý:* Tùy theo thể chế chính trị của mỗi quốc gia, cơ quan lập pháp của quốc gia có thể là Quốc hội hoặc Nghị viện ban hành Luật và các văn bản quy phạm pháp luật về PT NNL quốc gia; NNL ngành than quốc gia đó.

Chính phủ, Thủ tướng chính phủ ban hành các Nghị định, Quyết định, Chỉ thị và các văn bản pháp quy điều chỉnh hoạt động PT NNL ngành than.

Bộ, cơ quan ngang Bộ quản lý trực tiếp ngành than của quốc gia đó. Ở Việt Nam hiện nay thì Bộ Công thương là cơ quan quản lý trực tiếp, thực hiện các chức năng QLNN với cơ quan đầu mối là TKV. Bộ Quốc phòng là cơ quan chủ quản trực tiếp thực hiện các chức năng QLNN với cơ quan đầu mối là TCT Đông Bắc.

(iii) *Đối tượng quản lý:* là các TĐ kinh tế, TCT là cơ quan trực tiếp quản lý các DN công nghiệp than; cụ thể là NNL của các DN công nghiệp than, các DN hoạt động trong các lĩnh vực thăm dò, đầu tư, xây dựng cơ bản, khai thác, chế biến, tiêu thụ, kinh doanh, xuất-nhập khẩu than hoạt động trên lãnh thổ quốc gia.

(iv) *Nội dung quản lý:* Chủ thể quản lý tác động lên đối tượng quản lý theo

quá trình QLNN về PT NNL ngành than của một quốc gia, cụ thể gồm các nội dung: Định hướng chiến lược của Nhà nước; Ban hành khung khổ pháp lý cho sự PT NNL; Tổ chức thực hiện PT NNL; Thanh tra, kiểm tra PT NNL của ngành than.

(v) *Phương pháp quản lý*: Chủ thể quản lý tác động lên đối tượng quản lý thông qua một số phương pháp như: phương pháp kinh tế, phương pháp hành chính, phương pháp giáo dục, Trong khi thực hiện cơ quan quản lý kết hợp linh hoạt các phương pháp này đối với hoạt động QLNN về PT NNL của ngành than của quốc gia để đạt hiệu lực, hiệu quả cao nhất.

(vi) *Công cụ quản lý*: Chủ thể QLNN sử dụng 04 nhóm công cụ đối với đối tượng QLNN về PT NNL ngành than:

Công cụ pháp luật: là Nhà nước sử dụng Hiến pháp của quốc gia; các bộ Luật liên quan như: Luật doanh nghiệp, Luật Khoáng sản, Luật giáo dục, Luật giáo dục nghề nghiệp,...; các nghị quyết, nghị định, quyết định của Chính phủ về phát triển ngành than, PT NNL lực của quốc gia và ngành than.

Công cụ kế hoạch: là đường lối, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình phát triển kinh tế-xã hội, Quy hoạch chiến lược phát triển ngành than, kế hoạch phát triển của cơ quan chủ quản của các DN của ngành than; kế hoạch PT NNL hàng năm của cơ quan chủ quản quản lý ngành than của quốc gia.

Công cụ chính sách: Chính sách phát triển KT-XH, chính sách năng lượng quốc gia, chính sách khoáng sản, chính sách tài nguyên khoáng sản, chính sách phát triển ngành công nghiệp, chính sách phát triển ngành than, chính sách phát triển nhân lực Việt Nam, chính sách PT NNL ngành than của quốc gia.

Công cụ tài sản quốc gia: gồm cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật, giao thông, vốn, KHCN cụ thể là: công sở; NSNN; tài nguyên thiên nhiên; kho bạc, dự trữ ngoại tệ, tiền mặt, vàng bạc, đá quý; kết cấu hạ tầng; doanh nghiệp nhà nước; hệ thống thông tin nhà nước.

2.2.1.3. Một số học thuyết về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực

Áp dụng nội dung QLNN đối với PT NNL đối với ngành than thì tác giả trình bày hai học thuyết sau:

a. Học thuyết về quản lý hành chính đối với tổ chức công

Quản lý NNL của tổ chức công được dựa trên thuyết quản lý hành chính là tên được đặt cho một nhóm các tư tưởng quản lý của một số tác giả ở Mỹ, Pháp, Anh, Đức nêu lên vào những thập kỉ đầu thế kỉ XX. Thuyết quản lý hành chính tập trung sự chú ý vào những nguyên tắc quản lý lớn áp dụng cho những cấp, bậc tổ chức cao hơn. Các tác giả tiêu biểu của thuyết quản lý hành chính là Henry Fayol của Pháp, Max Weber của Đức, Chester Barnard của Mỹ.

Henry Fayol (1841-1925) là người đưa ra thuyết quản lý hành chính ở Pháp, được đánh giá là là người cha thực sự của lý thuyết quản lý hiện đại [15]. Fayol phân loại hoạt động của một hãng kinh doanh cũng như của bất kỳ tổ chức nào thành 6 nhóm: (1) Kỹ thuật; (2) Thương mại; (3) Tài chính; (4) Bảo vệ an ninh về người và tài sản; (5) Hạch toán, thống kê; (6) Quản lý hành chính.

Ông cho rằng nhóm 6 - quản lý hành chính có liên quan tới cả 5 nhóm hoạt động còn lại và là sự bao trùm để tạo ra sức mạnh tổng hợp của một tổ chức. Chức vụ càng cao thì đòi hỏi năng lực quản lý hành chính càng lớn; còn ở cấp dưới thì năng lực chuyên môn là quan trọng nhất.

H.Fayol cho rằng: Quản lý hành chính là dự đoán và lập kế hoạch, tổ chức, điều khiển, phối hợp và kiểm tra. Ông là người đầu tiên nêu rõ các yếu tố của quá trình quản lý, cách thức phân tích một quá trình quản lý phức tạp thành các chức năng tương đối độc lập và mang tính phổ biến đối với các tổ chức, cụ thể như sau:

Dự đoán - lập kế hoạch: là nội dung quan trọng hàng đầu của quản lý hành chính. Công tác kế hoạch là cần thiết vì nó tránh được sự do dự, lúng túng trước những thay đổi, những khó khăn. Tuy nhiên ông cũng chỉ ra tính tương đối của công cụ kế hoạch là không thể dự đoán trước được tất cả những sự việc bất ngờ có thể xảy ra, do đó kế hoạch cần phải có tính linh hoạt để ứng phó.

Tổ chức: nội dung của tổ chức gồm tổ chức vật chất và tổ chức con người. Đóng góp nổi bật của ông là đưa ra trật tự và thứ bậc trong bộ máy quản lý với sơ đồ tổ chức quản lý gồm ba cấp cơ bản. Cấp cao nhất là Ban giám đốc chỉ đạo mọi hoạt động trong tổ chức; cấp giữa là các nhà quản lý bậc trung - những người lập

kế hoạch, tuyển chọn nhân viên, chỉ đạo các bộ phận, tổ chức thực hiện mục tiêu đề ra, cấp thấp nhất là các nhà quản lý cơ sở, mang tính tác nghiệp. Trật tự đó thể hiện sự phân phối quyền hạn và trách nhiệm với ranh giới rõ ràng.

Điều khiển: muốn làm được nhiệm vụ này, người quản lý phải động viên và thúc đẩy hành động của con người, đề cao tính tích cực, sáng tạo, tính kỉ luật và sự trung thành của cấp dưới.

Phối hợp: chức năng này nhằm đạt được sự thống nhất bằng cách kết hợp hài hòa tất cả các hoạt động SXKD; cân bằng hợp lý các khía cạnh vật chất, tinh thần; duy trì cân cân tài chính; áp dụng biện pháp thích hợp để các hoạt động đều hướng vào mục đích chung của tổ chức.

Kiểm tra: đó là giám sát việc thực hiện kế hoạch, cung cấp các thông tin chính xác và thường xuyên để các cấp quản lý kịp thời điều chỉnh, rút kinh nghiệm.

Học thuyết trên sẽ được vận dụng khi nghiên cứu lý thuyết về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than.

b. Học thuyết quản lý hiện đại của Kaizen của Masaaki Imai

Masaaki Imai sinh năm 1930, tác giả của nhiều cuốn sách và là chủ tịch công ty Cambridge, một hãng tư vấn quốc tế về quản lý [15]. Kaizen có nghĩa là “cải tiến, cải thiện”, Kaizen là một khái niệm quan trọng nhất trong công tác quản lý kinh tế ở Nhật - là chìa khóa của sự thành công về cạnh tranh của Nhật.

Trong bối cảnh cạnh tranh sâu sắc thì bất cứ sự trì hoãn nào trong việc áp dụng những công nghệ mới nhất sẽ phải trả giá đắt, sự trì hoãn trong quản lý cũng phải trả giá đắt không kém. Phương thức này áp dụng tại Nhật Bản thành công vì đó là phương thức tốt, sự thành công này ít liên quan đến yếu tố văn hóa, do vậy trong thực tiễn có thể áp dụng thành công ở bất kỳ nơi nào.

Cơ sở của chiến lược Kaizen là sự thừa nhận rằng muốn đứng vững trong kinh doanh thì giới quản lý phải tìm cách thỏa mãn các yêu cầu của khách hàng. Nhất thiết phải có cải tiến về chất lượng, giá cả, giao hàng và thanh toán. Kaizen cho rằng chính khách hàng đòi hỏi nhà quản lý phải không ngừng cải tiến. Với Kaizen thì tất cả mọi hoạt động kinh doanh đều phải dẫn đến sự hài lòng ngày

càng tăng của khách hàng.

Một phương diện quan trọng khác của Kaizen là ở chỗ nó coi trọng quá trình. Kaizen khuyến khích và công nhận nỗ lực của con người trong quá trình làm việc để thực hiện cải tiến. Học thuyết này sẽ được vận dụng khi nghiên cứu lý thuyết về đổi mới QLNN đối với PT NNL của ngành than.

2.2.2. Nội dung, phương pháp quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than

2.2.2.1. Nội dung quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than

QLNN đối với PT NNL ngành than là một quá trình gồm các nội dung sau:

- *Định hướng chiến lược PT NNL ngành than:* Chiến lược PT NNL ngành than giữ một vị trí hết sức quan trọng đối với sự phát triển của ngành than, nó là mục tiêu, đồng thời là động lực trong chiến lược phát triển ngành than. Ở Việt Nam, Chính phủ giao cho Bộ Công thương là cơ quan có chức năng hoạch định chiến lược PT NNL của ngành than trên phạm vi toàn quốc.

Những tiêu chí cơ bản trong chiến lược PT NNL của ngành than gồm kế hoạch về số lượng NNL, tỷ lệ lao động được đào tạo, cơ cấu trình độ và cơ cấu lao động giữa các ngành nghề. Chiến lược PT NNL của than trên phạm vi toàn quốc cần được cụ thể hoá thông qua chiến lược PT NNL ngành nghề cụ thể, địa điểm kinh doanh tại các đơn vị, ngành nghề, các địa phương.

- *Xây dựng và ban hành khung khổ pháp lý cho phát triển nguồn nhân lực của ngành than:* Cơ quan QLNN về NNL đối với ngành than cùng các cơ quan hữu quan sử dụng công cụ pháp luật và các chính sách vĩ mô tác động vào các mối quan hệ sản xuất, quan hệ lao động và quản lý để điều chỉnh, định hướng cho sự PT NNL của ngành than phù hợp với mục tiêu phát triển.

Chính sách QLNN đối với PT NNL của ngành than gồm các chính sách cụ thể như: Chính sách thu hút NNL, chính sách tuyển dụng, Chính sách đào tạo và PT NNL, chính sách sử dụng và đãi ngộ NNL làm việc tại ngành than.

- *Tổ chức thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực của ngành than:* đây là nội dung quan trọng nhất trong quán trình QLNN đối với PT NNL ngành

than. Việc tổ chức thực hiện phụ thuộc rất nhiều vào tổ chức bộ máy, cách thức tiến hành và các nguồn lực để PT NNL ngành than. Để tăng cường hiệu lực, hiệu quả QLNN về NNL ngành than, cần tinh giản bộ máy QLNN về ngành than đủ mạnh từ Trung ương đến địa phương, bổ sung thêm lực lượng, tăng cường chất lượng của đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý.

- Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, quản lý phát triển nguồn nhân lực

Công tác thanh, kiểm tra tình hình thực hiện cần được tiến hành thường xuyên, liên tục để có những điều chỉnh kịp thời, đảm bảo các chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành than thực sự đi vào cuộc sống, phù hợp với nhu cầu phát triển ngành than trong tương lai.

2.2.2.2. Phương pháp và công cụ quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than

a. Phương pháp hành chính - tổ chức

- Khái niệm: là cách thức tác động trực tiếp của chủ thể quản lý đến các tập thể và cá nhân dưới quyền bằng các quyết định mang tính chất bắt buộc, đòi hỏi đơn vị trực thuộc phải chấp hành nghiêm chỉnh, nếu vi phạm sẽ bị xử lý kịp thời, thích đáng.

- Phương pháp sử dụng: các quyết định được cụ thể hóa dưới dạng các quy chế, quy định, quyết định, nội quy của tổ chức liên quan đến thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho các DN của ngành than.

- Công cụ sử dụng: Nhà nước xây dựng và hoàn thiện khung khổ pháp lý để tạo ra một cơ chế công bằng cho các chủ thể tham gia vào hoạt động PT NNL của ngành than của quốc gia. Nhà nước sử dụng Hiến pháp quốc gia, Luật doanh nghiệp, Luật Khoáng sản, Luật giáo dục, Luật giáo dục nghề nghiệp. Nghị quyết, quyết định, nghị định, thông tư của Chính phủ về phát triển ngành khai khoáng, về PT NNL của quốc gia và ngành than quốc gia đó.

b. Phương pháp kinh tế

- Khái niệm: là cách tác động vào đối tượng quản lý thông qua các lợi ích kinh tế bằng việc sử dụng các đòn bẩy kinh tế như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp để hoạt động về PT NNL ngành than có hiệu quả nhất.

- *Phương pháp sử dụng*: Nhà nước cụ thể hóa thông qua các chính sách như chính sách tiền lương cho công nhân lò, chính sách thi đua - khen thưởng cho CBCNV ngành mỏ, chính sách PT NNL quốc gia, chính sách PT NNL ngành than.

- *Công cụ sử dụng*: Nhà nước sử dụng công cụ pháp lý như chế độ tiền lương cho thợ lò, chế độ làm việc và bồi dưỡng, ăn ca cho thợ lò, quy chế thi đua - khen thưởng. Công cụ tài sản quốc gia của Nhà nước cụ thể là: công sở; ngân sách nhà nước; TNTN; kết cấu hạ tầng khu vực khai khoáng; DNNN; hệ thống thông tin nhà nước được sử dụng trong QLNN đối với PT NNL của ngành than các quốc gia.

c. Phương pháp tâm lý - giáo dục

- *Khái niệm*: là cách thức tác động của Nhà nước vào nhận thức và tình cảm của con người nhằm nâng cao tính tự giác, tích cực và nhiệt tình lao động của họ trong việc thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

- *Phương pháp sử dụng*: Tuyên truyền, phân tích để mọi người cùng biết những khó khăn thách thức, cơ hội của công việc hiện tại đồng tâm cùng nhau vượt qua khó khăn hiện tại và tương lai của ngành than quốc gia. Xây dựng và quảng bá rộng rãi thương hiệu ngành than, góp phần nâng cao uy tín, hiệu quả kinh doanh và giá trị DN mỏ và các công ty thành viên. Đồng thời phải chấn chỉnh những cá nhân có tư tưởng chưa đúng đắn để tránh hiện tượng tâm lý lây lan bất lợi.

- *Công cụ sử dụng*: Kinh nghiệm, uy tín của cán bộ quản lý trực tiếp và cán bộ quản lý các cấp và toàn ngành để thuyết phục, động viên CB CNV toàn tâm, toàn ý phục vụ cho ngành than của quốc gia.

2.2.3. Đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành than

2.2.3.1. Khái niệm đổi mới quản lý nhà nước đối với PT NNL ngành than

** Khái niệm đổi mới quản lý nhà nước đối với PT NNL ngành than:*

- *Khái niệm đổi mới quản lý nhà nước về kinh tế*: Đổi mới quản lý nhà nước về kinh tế nói chung và đối với PT NNL nói riêng là một quá trình từ đổi mới về tư duy quản lý kinh tế và quản lý nhân lực trong nền kinh tế thị trường, đổi mới phương pháp quản lý đối với nguồn nhân lực, hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật và nâng cao năng lực, hiệu lực của bộ máy tổ chức quản lý các cấp và

NNL tại các ngành [2].

- *Khái niệm đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than:* Đổi mới QLNN đối với PT NNL ngành than là việc thay đổi, sáng tạo một phần hay tất cả về phương pháp, công cụ của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN; nâng cao NSLĐ, chất lượng và hiệu quả công việc thực hiện của NNL tại ngành than.

** Đặc điểm của đổi mới quản lý nhà nước đối với PT NNL ngành than:*

- Đổi mới QLNN có thể là sự thay đổi phương pháp quản lý hoặc công cụ quản lý. Đổi mới còn có thể là sự thay thế, tiến phương pháp quản lý như thay vì cử người lao động theo hình thức luân phiên đi đào tạo, bồi dưỡng các lớp ngắn hạn chuyển sang theo hình thức đăng ký mở các lớp chuyên môn, kỹ năng cần thiết theo nhu cầu của người lao động tại ngành than.

- Đổi mới là hướng tới nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN, mọi hoạt động của người quản lý nói chung và sự thay đổi, cải tiến phương pháp quản lý, công cụ quản lý đều hướng tới mục tiêu nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN và nâng cao NSLĐ, hiệu quả làm việc của người lao động tại ngành than.

2.2.3.2. Tính tất yếu của đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than ở Việt Nam hiện nay

Hiện nay từ phương diện QLNN về PT NNL ngành than còn tồn tại một số vấn đề cần đổi mới như sau:

- Quy hoạch PT NNL còn chưa hoàn toàn gắn kết chặt chẽ với định hướng chiến lược, quy hoạch phát triển ngành; một số định hướng về PT NNL chậm được triển khai trên thực tế như ưu tiên tuyển chọn, đào tạo, sử dụng viên chức trong ngành, tuyển chọn nhân sự lãnh đạo, quản lý các DN và của TĐ, TCT theo hướng cạnh tranh, minh bạch chưa được triển khai quyết liệt; còn áp đặt, cảm tính, dẫn đến việc thực thi mang tính phong trào, chất lượng thấp.

- QLNN về PT NNL đang bị phân tán giữa các cơ quan có chức năng QLNN và cơ quan liên quan, giữa các Bộ/ngành và giữa các địa phương có trụ sở các DN ngành than Việt Nam; điều này làm cho một đơn vị ngành than có thể

nhận mệnh lệnh, chỉ huy từ nhiều Bộ ngành, địa phương khác nhau và đôi khi các văn bản không thống nhất trong chỉ đạo; do vậy còn lúng túng trong triển khai PT NNL ngành than Việt Nam.

- Các văn bản quy phạm pháp luật ban hành nhiều nhưng nhiều trường hợp thiếu thống nhất. Thực tiễn áp dụng pháp luật và việc phân công, điều hành của Chính phủ, các Bộ ngành liên quan, các địa phương có trụ sở các doanh nghiệp ngành than Việt Nam chưa hoàn toàn rõ ràng, thống nhất và hiệu quả.

- Hiệu lực thực thi của các văn bản pháp quy còn chưa cao: Trong các văn bản trên có nêu rõ việc khai thác, vận chuyển và kinh doanh than trái phép vẫn còn diễn ra và tiềm ẩn nguy cơ mất an toàn; tình trạng vi phạm quy định về an toàn lao động và bảo vệ môi trường trong hoạt động SXKD than còn khá phổ biến. Điều này có ảnh hưởng lớn đến tâm lý của người lao động trong các đơn vị ngành than.

Từ những phân tích trên cho thấy việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN đối với PT NNL ngành than là yêu cầu cấp bách, tất yếu trong giai đoạn tới, đặc biệt khi các quốc gia hội nhập sâu sắc vào nền kinh tế toàn cầu.

2.2.4. Tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than

Đánh giá QLNN về kinh tế nói chung và đánh giá QLNN đối với PT NNL ngành than nói riêng có nhiều phương pháp khác nhau. Trong đề tài luận án, tác giả lựa chọn phương pháp đánh giá phổ biến hiện nay đó là sử dụng các tiêu chí để đánh giá QLNN đối với PT NNL ngành than.

Có nhiều tiêu chí đánh giá QLNN đối với các lĩnh vực trong nền kinh tế được tác giả tham khảo như Chiavo-Campo (2003), Nguyễn Thế Vinh (2008), Nguyễn Xuân Phúc (2012), Đào Anh Tuấn (2013); Mai Công Quyền (2015), Nguyễn Thị Hồng Minh (2016)... Áp dụng với QLNN về PT NNL ngành than Việt Nam và vận dụng mô hình kết quả đầu ra đối với hoạt động SXKD. Tác giả sẽ sử dụng 04 tiêu chí như sau: (i) Tiêu chí hiệu lực, (ii) Tiêu chí hiệu quả, (iii) Tiêu chí phù hợp, (iv) Tiêu chí bền vững, được cụ thể hóa các chỉ tiêu bảng 1.1. dưới đây:

Bảng 2.1. Tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than

Tiêu chí	Ký hiệu	Chỉ tiêu đánh giá
Hiệu lực	HL1	Mức độ đáp ứng của NNL đối với chiến lược và quy hoạch NNL và hoạt động sản xuất kinh doanh than
	HL2	Mức độ đầy đủ của các chính sách đối với PT NNL của ngành than
	HL3	Mức độ hỗ trợ của TĐ, TCT đối với PT NNL của các DN thuộc ngành than đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực
	HL4	Mức độ thực hiện của ngành than về chính sách thu hút và tuyển dụng nguồn nhân lực
	HL5	Mức độ thực hiện của ngành than về chính sách bảo hộ lao động, an toàn lao động
	HL6	Mức độ thực hiện của ngành than về chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua, khen thưởng người lao động
	HL7	Mức độ thực hiện của ngành than về chính sách lương, thưởng đối với người lao động
Hiệu quả	HQ1	Mức độ hoàn thành kế hoạch về năng suất lao động
	HQ2	Mức độ hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp
	HQ3	Khả năng mang lại lợi ích khi thực hiện các hoạt động PT NNL đối với phát triển của ngành than
	HQ4	Khả năng tiết kiệm các chi phí đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành than khi áp dụng các hoạt động PT NNL
Phù hợp	PH1	Mức độ phù hợp của khung khổ pháp lý về PT NNL đối với việc sử dụng NNL trong DN
	PH2	Mức độ phù hợp của các mục tiêu trong kế hoạch phát triển NNL với việc sử dụng NNL trong DN ngành than
	PH3	Mức độ phù hợp của các chính sách PT NNL ngành than với chiến lược PT NNL của quốc gia
Bền vững	BV1	Mức độ gắn kết của chính sách PT NNL ngành than với chiến lược PT NNL của quốc gia
	BV2	Mức độ phù hợp về số lượng, cơ cấu NNL với chiến lược phát triển bền vững ngành than
	BV3	Mức độ phù hợp và phù hợp về chất lượng NNL với chiến lược phát triển bền vững ngành than
	BV4	Mức độ sử dụng, bố trí công việc hợp lý, hiệu quả của NNL đối với chiến lược phát triển bền vững ngành than

(Nguồn: tác giả xây dựng)

2.2.4.1. Tiêu chí hiệu lực

Có nhiều cách hiểu và quan niệm cũng như cách tiếp cận khác nhau về hiệu lực, hiệu lực QLNN như Boxall (2007), Ehnert, I. (2006), Đỗ Thị Hải Hà (2007),

Nguyễn Thị Ngọc Huyền (2014), tuy nhiên các tác giả trên đều chung quan điểm về hiệu lực QLNN như sau: Hiệu lực QLNN là sự thực hiện đúng, có kết quả chức năng quản lý của bộ máy công quyền để đạt được các mục tiêu, nhiệm vụ đã đặt ra. Hiệu lực là mức độ đạt mục đích cuối cùng mà QLNN hướng tới.

Hiệu lực QLNN đối với PT NNL của ngành than được đo lường thông qua việc so sánh giữa kết quả của việc thực hiện các nội dung QLNN đối với PT NNL của ngành than với các mục tiêu đã đề ra.

Xác định hiệu lực của QLNN đối với PT NNL của ngành than là trả lời hai câu hỏi: (i) Các mục tiêu của QLNN đối với PT NNL ngành than có thể hiện tính đúng đắn không; (ii) Mức độ thực hiện mục tiêu có cao hay thấp, cụ thể bao gồm các chỉ tiêu sau:

HL1: Mức độ đáp ứng của NNL đối với chiến lược và quy hoạch NNL và hoạt động sản xuất kinh doanh than: Ngành than là ngành công nghiệp nặng với nhiệm vụ SXKD đa ngành dựa trên nền tảng chính là SXKD than. Do tính chất công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cho nên để tạo ra được một lực lượng CB CNV đáp ứng yêu cầu công việc là một đòi hỏi rất bức thiết.

HL2: Mức độ đầy đủ của các chính sách đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than quốc gia: Nhân lực là yếu tố quyết định đến thành công và tiến bộ của mỗi quốc gia nói chung, ngành than nói riêng; trong đó trình độ NNL là thước đo chủ yếu đánh giá mức độ tiến bộ, công bằng xã hội và PTBV. Về pháp lý, chiến lược phát triển KT-XH và chiến lược PT NNL của quốc gia đều khẳng định rằng PT NNL là khâu đột phá của quá trình chuyển đổi mô hình phát triển KT-XH của ngành than; đồng thời là nền tảng PTBV và gia tăng lợi thế cạnh tranh của ngành than trong quá trình hội nhập quốc tế.

HL3: Mức độ hỗ trợ của TĐ, TCT đối với PT NNL của các DN thuộc ngành than đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL: Ngành than hiện nay đang trong thời kỳ gặp nhiều khó khăn, thách thức như tài nguyên than trong nước có nhiều bất lợi, mức độ thăm dò còn hạn chế và có độ tin cậy thấp; tiềm năng tài nguyên than tại các vùng mỏ truyền thống có dấu hiệu bắt đầu bước vào thời kỳ

suy giảm và điều kiện khai thác ngày càng khó khăn, phức tạp; tỷ lệ tổn thất than trong quá trình khai thác, nhất là trong khai thác hầm lò còn ở mức cao; mức sản lượng than hàng năm hiện nay đã dần tiệm cận đến giới hạn công suất của tiềm năng tài nguyên than có thể khai thác. Trong rất nhiều điều kiện khó khăn và thách thức như trên thì ngành than và các DN rất cần sự hỗ trợ trong quá trình thực thi các hoạt động PT NNL của các cơ quan chủ quản là của ngành.

HL4: Mức độ thực hiện của ngành than về chính sách thu hút và tuyển dụng nguồn nhân lực: Hầu hết các DN ngành than thực hiện chính sách thu hút và tuyển dụng NNL là chưa thực sự công khai minh bạch. Lãnh đạo TĐ, TCT, và lãnh đạo các DN rất quyết tâm cải thiện tình hình bằng cách tuyển dụng tất cả các loại lao động đều qua thi tuyển.

HL5: Mức độ thực hiện của ngành than đối với chính sách bảo hộ lao động, an toàn lao động

Lao động ngành than luôn bị rình rập bởi ba nguy cơ tai nạn chính là áp lực mỏ, cháy nổ khí và bụi nước. Đáng lưu ý là một số vụ tai nạn có tính chất lặp lại hoặc phức tạp, nguyên nhân chính xảy ra các vụ tai nạn là sự chủ quan của người lao động, nhất là những công nhân trẻ, mới vào nghề.

HL6: Mức độ thực hiện của ngành than đối với chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua, khen thưởng: Công tác thi đua, khen thưởng luôn được các cơ quan quản lý và các DN quan tâm đúng mức, thực sự phát triển cả về chiều rộng cũng như chiều sâu, trong tất cả các lĩnh vực SXKD, tạo nên sự đồng bộ trong công tác quản lý, tạo khí thế và động lực để thúc đẩy sức sáng tạo, vượt qua khó khăn thử thách, giữ ổn định, đảm bảo hiệu quả trong SXKD.

HL7: Mức độ thực hiện của ngành than đối với chính sách lương, thưởng: Các đơn vị đầu mối ngành than đã thống nhất và ban hành quy định các đơn vị được sử dụng tỷ lệ % nhất định trong tổng quỹ tiền lương để khuyến khích tiền lương cho người lao động làm việc đạt năng suất, chất lượng cao, đảm bảo ngày công cao đối với thợ lò, bổ sung tiền lương cho người lao động nhân các dịp ngày lễ, tết, ngày truyền thống ngành than. Cơ chế này sẽ tạo ra không khí phấn

khởi trong lao động sản xuất, làm cho người lao động yên tâm gắn bó với DN.

2.2.4.2. Tiêu chí hiệu quả

Các học giả đưa ra về hiệu lực quản lý nhà nước như Boxall (2007), Ehnert, I. (2006), Đỗ Thị Hải Hà (2007), Nguyễn Thị Ngọc Huyền (2014), tuy nhiên các tác giả trên đều đồng nhất: Hiệu quả QLNN là kết quả quản lý đạt được của bộ máy công quyền trong sự tương quan với mức độ các chi phí nguồn lực, trong mối quan hệ giữa hiệu quả kinh tế với hiệu quả xã hội, là sự phản ánh mối quan hệ giữa kết quả hoạt động QLNN với chi phí.

Hiệu quả của QLNN về kinh tế phản ánh NSLĐ, hiệu suất sử dụng chi phí của hoạt động SXKD. Hiệu quả QLNN đối với PT NNL của ngành than được đánh giá thông qua các hoạt động để hoàn thành mục tiêu của ngành than với chi phí thấp nhất. Hiệu quả QLNN đối với PT NNL còn được đo lường qua hiệu quả SXKD của ngành than, cụ thể như sau:

HQ1: Mức độ hoàn thành kế hoạch về năng suất lao động: NSLĐ là một trong những chỉ tiêu quan trọng nhất đánh giá kết quả và hiệu quả sử dụng lao động của đơn vị. DN chú trọng tổ chức sản xuất ở từng vị trí sản xuất, từng gương lò, từng đơn vị một cách hợp lý, khoa học theo hướng tăng tỷ lệ lao động trực tiếp, giảm lao động gián tiếp và phụ trợ; quản lý tốt lao động hiện có, quản lý hiệu quả ngày, giờ công, tận dụng tối đa thời giờ làm việc tại gương để nâng cao sản lượng, tăng năng suất lao động.

HQ2: Mức độ hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp: Ngành than thực hiện các kế hoạch kinh doanh không phụ thuộc quá nhiều vào hoạt động PT NNL. Kết quả hoạt động SXKD của ngành than phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trong đó yếu tố có vai trò quyết định là điều kiện tự nhiên, thời tiết, khí hậu do hoạt động SXKD có gắn liền với khoáng sản và điều kiện khai thác trong lòng đất.

HQ3: Khả năng mang lại lợi ích khi thực hiện các hoạt động PT NNL đối với phát triển của ngành than: PT NNL mang lại lợi ích không nhiều đối với phát triển của ngành than, lợi ích khi thực hiện các hoạt động PT NNL đối với phát triển

ngành than của quốc gia còn khá nhỏ, bởi vì như lý giải ở trên phụ thuộc rất lớn vào điều kiện tự nhiên và là yếu tố quyết định cho sự phát triển của ngành than.

HQ4: Khả năng tiết kiệm các chi phí đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành than khi áp dụng các hoạt động PT NNL: PT NNL đóng góp vào sự tiết kiệm chi phí đối với hoạt động phát triển của ngành than thường chiếm tỷ lệ thấp. Với đặc thù của ngành than phụ thuộc nhiều vào điều kiện tự nhiên, máy móc, thiết bị nên tỷ lệ chi phí nhân công trong tổng chi phí thường chỉ chiếm từ 20-30% tổng chi phí kinh doanh, các chi phí nguyên vật liệu, chi phí khấu hao và các chi phí khác chiếm tỷ lệ hơn 60% do vậy sự đóng góp PT NNL vào tiết kiệm chi phí cho các hoạt động kinh doanh là không đáng kể.

2.2.4.3. Tiêu chí phù hợp

Tính phù hợp về QLNN đối với PT NNL của ngành than được đo lường thông qua sự phù hợp của các yếu tố như: hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về PT NNL; bộ máy QLNN về PT NNL của ngành than; mục tiêu QLNN về PT NNL của ngành than có phù hợp với các yêu cầu phát triển không. Tính phù hợp QLNN về PT NNL của ngành than thông qua một số chỉ tiêu đánh giá sau:

PH1: Mức độ phù hợp của khung khổ pháp luật về PT NNL đối với việc sử dụng NNL trong DN ngành than: Khung khổ pháp luật về PT NNL có thực sự phù hợp và xuất phát từ thực tiễn sử dụng NNL trong DN. Nhà nước, Chính phủ và các cơ quan QLNN có liên quan chú trọng hơn nữa đối với hoạt động khai khoáng và PT NNL tại các DN thuộc ngành than.

PH2: Mức độ phù hợp của các mục tiêu trong kế hoạch PT NNL với việc sử dụng NNL trong DN ngành than: Chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PT NNL khá phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than, tuy nhiên các DN trong ngành cho rằng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PT NNL của ngành than cần rõ ràng cụ thể hơn, nhằm định hướng tốt cho hoạt động này tại các doanh nghiệp.

PH3: Mức độ phù hợp của các chính sách PT NNL ngành than với chiến lược PT NNL của quốc gia: Chính sách PT NNL của ngành than cần đặt trong chiến lược PT NNL của quốc gia. Chính sách PT NNL ngành than cần bổ sung,

cụ thể hóa trong điều kiện thực tiễn SXKD, và điều kiện về NNL, thu hút, sử dụng, đào tạo, đào tạo và phát triển NNL của ngành than.

2.2.4.4. Tiêu chí bền vững

Tính bền vững của QLNN đối với PT NNL ngành than được đánh giá thông qua một số chỉ tiêu sau:

BV1: Mức độ gắn kết của các chính sách PT NNL ngành than với chiến lược PT NNL của quốc gia: Chính sách PT NNL của ngành than Việt Nam có gắn kết với chiến lược, chính sách PT NNL không; có tạo điều kiện cho chính sách PT NNL của ngành than VN thực thi và ngược lại chính sách PT NNL của ngành than góp phần hoàn thành chính sách PT NNL của quốc gia hay không.

BV2: Mức độ phù hợp về số lượng, cơ cấu NNL với chiến lược phát triển bền vững ngành than: Số lượng, cơ cấu NNL có thực sự phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than, lao động gián tiếp trong ngành than còn chiếm tỷ lệ lớn (hơn 20%) tổng số CB CNV, tỷ lệ CNKT lành nghề, tay nghề cao còn ít (bậc thợ 5 trở lên chỉ chiếm hơn 30% tổng số công nhân).

BV3: Mức độ phù hợp và nâng cao về chất lượng NNL với chiến lược phát triển bền vững ngành than: Chất lượng NNL có phù hợp với chiến lược PTBV ngành than, chất lượng NNL của ngành than không cao nhưng phù hợp với các yêu cầu của hoạt động SXKD và chiến lược PTBV ngành than.

BV4: Mức độ sử dụng, bố trí công việc hợp lý, hiệu quả của NNL với chiến lược phát triển bền vững ngành than: Sử dụng, bố trí công việc có hợp lý, hiệu quả của NNL với chiến lược PTBV ngành than không. TĐ, TCT cần sâu sát hơn nữa trong việc bố trí phù hợp với năng lực và sở trường riêng của mỗi người lao động.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than

Ngành than hoạt động trong nền kinh tế thị trường với bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sâu sắc thì quản lý nguồn nhân lực ngành than ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố và tác giả chia thành 2 nhóm yếu tố sau: (i) Các yếu tố khách quan

(ii) Các yếu tố chủ quan, như trong hình 1.3 dưới đây.

2.3.1. Các yếu tố khách quan

2.3.1.1. Bối cảnh quốc tế

Các quốc gia trên toàn thế giới hiện nay, trong đó có Việt Nam chịu ảnh hưởng rất lớn của sự hội nhập sâu rộng về tất cả các mặt về đời sống KT-XH. Trong một thế giới kinh tế phẳng như hiện nay đòi hỏi cần tất cả mọi nguồn lực đều phải hội nhập, cạnh tranh rất cao; từ đó đòi hỏi các quốc gia, ngành, DN đều cần chuẩn bị tốt cho hội nhập. Việt Nam là một quốc gia luôn chủ động hội nhập, tham gia sâu rộng vào các liên kết kinh tế quốc tế đa phương như: Việt Nam là thành viên của APEC năm 1998; WTO năm 2007; AFTA năm 1995 nay là AEC-2015, CPTPP-3/2018. Các liên kết kinh tế song phương của Việt Nam: Hiệp định đối tác kinh tế toàn diện Việt Nam - Nhật Bản; Việt Nam - Hoa Kỳ; Việt Nam - Hàn Quốc; Việt Nam - Trung Quốc; EU - Việt Nam.

Các yếu tố khách quan: Bối cảnh quốc tế; điều kiện KT-XH, trình độ phát triển KHK, công nghệ thông tin; thị trường lao động; trình độ phát triển giáo dục-đào tạo, gia tăng dân số, chính sách NNL.

**QLNN về
PT NNL ngành than**

Các yếu tố chủ quan: cơ chế quản lý, cơ sở đào tạo ngành than, đặc điểm và thực trạng NNL, văn hóa của ngành than

Hình 2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than

Hội nhập kinh tế quốc tế tạo ra rất nhiều thách thức cho nền kinh tế và người lao động như thách thức về đổi mới KH-CN, CNTT hiện đại, NNL có chất lượng cao của các nước AEC và quốc tế, những kỹ năng tay nghề, thái độ với công việc cho hội nhập với Asean, quốc tế.

2.3.1.2. Chính sách của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than

Chính sách kinh tế - xã hội: Nhà nước tạo điều kiện hoặc hạn chế các tác động tiêu cực đến PT NNL thông qua những công cụ điều tiết vĩ mô như chính sách lao động, việc làm; chính sách PT NNL gồm các chính sách cụ thể sau:

Chính sách tuyển dụng: là những điều kiện, tiêu chuẩn cũng như các cách tiếp cận khác nhau mà Nhà nước mong muốn ngành than tuyển được những người đủ tiêu chuẩn, đúng người làm việc cho họ. Điều này cũng thể hiện mức độ đòi hỏi từ người lao động khi họ cam kết vào làm việc cho doanh nghiệp. Thiếu những quy tắc, chính sách đó sẽ không thu hút được người cần tuyển và có thể lãng phí thời gian của quá trình xét tuyển, thi tuyển.

Chính sách tiền lương: là một trong những chính sách trọng tâm của DN và của công tác nhân sự. Thiếu, không đầy đủ hoặc không cụ thể chính sách tiền lương, tiền công sẽ không khuyến khích và không thu hút được “người tài” cho DN.

Chính sách đề bạt: thông thường đề bạt từ bên trong các đơn vị của ngành được ưu tiên hàng đầu, song đề bạt từ bên ngoài cũng cần thiết tùy trường hợp cụ thể để thu hút nhân tài.

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng: thể hiện sự quan tâm của tổ chức đến việc phát triển kỹ năng, trình độ của người lao động.

Chính sách về các mối quan hệ lao động: như thừa nhận ở các mức độ khác nhau vai trò của công đoàn; các tổ chức đại diện người lao động hay thu hút sự tham gia dân chủ của người lao động trong các quyết định của doanh nghiệp (xây dựng chiến lược; kế hoạch phát triển mới; chính sách tiền công).

Các chính sách về y tế, an toàn lao động: được chú ý và thực hiện một cách cụ thể nhằm tạo điều kiện cho người lao động được chăm sóc, bảo vệ sức khỏe định kỳ cho người lao động.

2.3.1.3. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia

Trình độ phát triển kinh tế tạo thành nền tảng vật chất để giải quyết các vấn đề về NNL. Ở những quốc gia có trình độ kinh tế phát triển cao, mặt bằng chung của đời sống nhân dân và các thiết chế xã hội đạt mức cao, Nhà nước có

điều kiện đầu tư giải quyết tốt vấn đề giáo dục, đào tạo NNL, các chính sách xã hội, do vậy chất lượng NNL cũng được nâng cao.

Nhà nước cần phải huy động các nguồn lực để bảo đảm tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và bền vững, đảm bảo chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH - HĐH. Cải thiện môi trường đầu tư, môi trường chính sách để huy động các nguồn lực quốc gia, thu hút mạnh các nguồn đầu tư từ bên ngoài để phát triển kinh tế, tạo việc làm cho nguồn nhân lực.

Xây dựng chính sách kinh tế, tài chính dài hạn về nguồn vốn từ ngân sách quốc gia cho đào tạo, từng bước mở rộng mô hình đào tạo theo cơ chế chia sẻ kinh phí đào tạo giữa nhà nước và DN.

2.3.1.4. Trình độ phát triển của giáo dục - đào tạo

Giáo dục đào tạo là yếu tố cấu thành quan trọng của phát triển NNL; chất lượng của giáo dục đào tạo ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng NNL, thông qua giáo dục đào tạo các quốc gia hình thành NNL của mình với trình độ đào tạo, cơ cấu ngành nghề phù hợp với yêu cầu phát triển.

Năng lực trí tuệ của con người hiện nay biểu hiện ở khả năng áp dụng những thành tựu khoa học để sáng chế ra những kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, sự nhạy bén, thích nghi nhanh và làm chủ được những kỹ thuật - công nghệ hiện đại; khả năng biến tri thức thành kỹ năng lao động nghề nghiệp thể hiện qua trình độ tay nghề, mức độ thành thạo chuyên môn nghề nghiệp.

2.3.1.5. Dân số, thị trường lao động

Ở những nước đang phát triển, quy mô dân số lớn, tốc độ gia tăng cao chính là lực cản đối với tốc độ tăng trưởng kinh tế và PT NNL. Tốc độ gia tăng dân số cao gây sức ép lên các cơ sở hạ tầng, ảnh hưởng đến hoạch định các chính sách xã hội của NN, trong đó có chính sách về giáo dục đào tạo và PT NNL. Để nâng cao chất lượng NNL cần hạ thấp tỷ lệ phát triển dân số ở mức hợp lý.

Để phát triển thị trường lao động, cần xác định rõ phát triển thị trường lao động phải đáp ứng mục tiêu tăng trưởng bền vững, hỗ trợ tăng trưởng, nâng cao

sức cạnh tranh của nền kinh tế và phát triển con người; trong quá trình phát triển phải bảo đảm thực hiện tốt ba chức năng cơ bản của thị trường lao động: phân bố lao động hợp lý, phân chia và điều tiết thu nhập, phân tán và hạn chế rủi ro nhằm phân phối công bằng hơn những thành quả đạt được của tăng trưởng cho mọi người; cần tôn trọng các qui luật của nền kinh tế thị trường. Đặc biệt cần tăng cường vai trò của Nhà nước trong quản lý vĩ mô nền kinh tế, tạo ra sân chơi bình đẳng, thu hút đầu tư, thúc đẩy tính cạnh tranh, xóa bỏ các rào cản, phân biệt trong thị trường và hỗ trợ thị trường lao động phát triển.

2.3.1.6. Đặc thù về sản xuất kinh doanh của ngành than

Đặc điểm về môi trường làm việc của ngành than là lao động làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; điều kiện sản xuất, khai thác ngày càng xuống sâu tiêu biểu một số quốc gia như Đức, Trung Quốc khai thác mức -1500m, ở Việt Nam có một số công ty đã khai thác mức -300m; môi trường làm việc xa xôi, khó khăn như diện khai thác và công tác cách khu vực trung tâm thường từ 10÷30km; công nghệ khai thác thay đổi từ chống gỗ sang hướng hiện đại dùng dây chuyền cơ giới hóa đồng bộ. Do vậy, vấn đề đặt ra việc thu hút và đãi ngộ và giữ chân người lao động yên tâm công tác tại DN là điều không đơn giản với nhà quản lý các cấp của ngành than.

2.3.2. Các yếu tố chủ quan

2.3.2.1. Cơ chế quản lý, điều hành liên quan đến nguồn nhân lực tại ngành than

Quản lý hoạt động kinh doanh nói chung, quản lý nhân lực nói riêng tại ngành than được thực hiện và hành động theo lời mệnh lệnh chỉ huy, TĐ, TCT sẽ giao chỉ tiêu cho từng đơn vị tất cả các chỉ tiêu về kết quả kinh doanh, giá bán, sản lượng, định biên lao động, đơn giá tiền lương,... nên rất ít có tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các DN, đơn vị SXKD; chưa linh hoạt trong quản trị DN.

QLNN về PT NNL của ngành than đang bị phân tán giữa các cơ quan có chức năng quản lý nhà nước và cơ quan chủ quản, giữa các Bộ/Ngành và giữa các địa phương có trụ sở DN ngành than; điều này làm cho một đơn vị ngành

than có thể nhận mệnh lệnh, chỉ huy từ nhiều Bộ ngành, địa phương khác nhau và đôi khi các văn bản không thống nhất; do vậy còn nhiều lúng túng trong triển khai hoạt động SXKD than cũng như PT NNL ngành than của quốc gia.

2.3.2.2. Cơ sở đào tạo cung cấp NNL cho ngành than

Ngành than các quốc gia có nền công nghiệp mỏ mới nổi như Indonesia, Việt Nam đã chủ động liên kết đào tạo với các trường đại học. Tuyển sinh đưa một số lượng lớn tu nghiệp sinh, NCS và SV đi đào tạo và tu nghiệp các chuyên ngành mà ngành than đang cần, và đối với tất cả các hệ như NCS và Thạc sĩ nước ngoài, hệ đại học; hệ cao đẳng, chương trình liên kết nước ngoài.

2.3.2.3. Đặc điểm và thực trạng nguồn nhân lực ngành than

Nhân lực của ngành than cần hướng tới quy mô NNL đủ lớn, cơ cấu NNL hợp lý, NSLĐ và chất lượng NNL nâng cao, năng lực và thái độ làm việc của người lao động không ngừng được nâng cao các mục tiêu trên hướng tới ngành than phát triển theo hướng hiện đại và bền vững.

Thực trạng NNL của than ở mỗi thời điểm nhất định biểu hiện bởi quy mô, kết cấu, chất lượng, NSLĐ và hiệu quả sử dụng NNL.

Ngành than sử dụng NNL với quy mô khá lớn, tỷ lệ lao động nam giới chiếm đa số để thực hiện các công việc trực tiếp dưới lòng đất.

2.3.2.4. Văn hoá doanh nghiệp của ngành than

Ngành than gồm tập hợp những con người khác nhau về trình độ chuyên môn, trình độ văn hóa, mức độ nhận thức, quan hệ xã hội, vùng miền địa lý, tư tưởng văn hóa... chính sự khác nhau này tạo ra một môi trường làm việc đa dạng và phức tạp. Bên cạnh đó, với sự cạnh tranh gay gắt của nền kinh tế thị trường và xu hướng toàn cầu hóa, buộc ngành than để tồn tại và phát triển phải liên tục tìm tòi những cái mới, sáng tạo và thay đổi cho phù hợp với thực tế. Điều này đòi hỏi mỗi đơn vị trong ngành phải xây dựng và duy trì một nề nếp văn hóa đặc thù phát huy được năng lực và thúc đẩy sự đóng góp của tất cả mọi người vào việc đạt được mục tiêu chung của mỗi DN và ngành than - đó là văn hóa ngành than. Văn

hóa ngành than quyết định sự trường tồn của DN và ngành than; có tác động định hướng, tạo động lực làm việc cho người lao động.

2.4. Kinh nghiệm về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than của một số nước trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

2.4.1. Kinh nghiệm về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than của một số nước trên thế giới

2.4.1.1. Kinh nghiệm quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than ở Nhật Bản

Chế độ làm việc trọn đời: TCT dầu lửa, khí đốt và năng lượng Nhật Bản (JOGMEC), có những chính sách tuyển dụng và giữ chân người lao động tại TCT như: (i) JOGMEC cho các nhân viên được phép tham gia vào hoạt động quản trị DN, đây là quá trình hợp tác giữa người lao động và các thành viên quản trị nhằm đưa ra sách lược kinh doanh, các quyết định hợp lý với tình hình lao động thực tế. (ii) Để nâng cao được năng suất làm việc của công nhân viên, JOGMEC thử nghiệm nhiều phương pháp đề nghị người làm việc trực tiếp đưa ra sáng kiến để nâng cao chất lượng sản phẩm. (iii) Làm việc theo nhóm nhằm thúc đẩy sự liên kết chặt chẽ của các thành viên trong nhóm cùng nhau làm một nhiệm vụ.

Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhân lực cao nhất: JOGMEC là một trong những tổng công ty lớn nhất Nhật Bản với 38.000 lao động, có 255 công ty thành viên. Quan điểm của JOGMEC ngay từ khi mới ra đời là nhân lực - chìa khoá của mọi sự thành công. Nhờ chính sách quản lý nhân lực hiệu quả, JOGMEC đã trở thành công ty hàng đầu thế giới chỉ sau 45 năm thành lập, NSLĐ tăng 30,4 lần. Quản lý nhân lực được thực hiện hệ thống, tổ chức chặt chẽ từ công ty tới các phòng, ban, đơn vị ở cả tất cả các nội dung 4 bước (PDCA) gồm: “Plan - Do - Check - Action”. Theo đó, thực hiện PT NNL giống như một chu trình gồm các nội dung: phân tích nhân lực, hoạch định và lập kế hoạch đào tạo - bồi dưỡng, thực hiện và kiểm tra đánh giá NNL hướng tới mục tiêu hiệu lực và hiệu quả cao nhất của quản lý NNL tại JOGMEC.

Hoạch định PT NNL có tính dài hạn và thực thi

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng được lãnh đạo TCT quan tâm xây dựng gắn chặt với kế hoạch phát triển sự nghiệp cá nhân thông qua việc đánh giá nhu cầu đào tạo và lập kế hoạch bồi dưỡng được thực hiện thường xuyên ở từng đơn vị. Kế hoạch PT NNL được xây dựng từ các đơn vị thành viên, trong đó bao gồm kế hoạch bồi dưỡng, luân chuyển để mỗi lao động từ khi mới đặt chân vào TCT cho đến khi trở thành lãnh đạo, quản lý, chuyên gia của JOMEC.

Công tác hoạch định PT NNL do bộ phận chức năng chuyên sâu chủ trì được thực hiện một cách thường xuyên và triển khai ở từng đơn vị. Định hướng về nội dung đào tạo, bồi dưỡng, kỹ thuật và công nghệ được chú trọng theo các nhóm lĩnh vực kỹ thuật chính của ngành, các DN luôn quan tâm thực hiện đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên để nâng cao năng lực của người lao động, trong đó chú trọng đến bồi dưỡng với các phương thức phù hợp nhằm duy trì và phát triển các kỹ năng thực hiện công việc, cập nhật những kiến thức mới, tiên tiến.

Tuyển dụng nhân lực tốt vấn đề cốt lõi trong quản lý nhân lực ở JOGMEC:

Mỗi năm các công ty tuyển dụng khoảng 3-4% số người trong đơn vị với tỷ lệ lưu chuyển lao động khoảng 2-3%. Phụ thuộc vào tính chất ngành nghề mà cách thức tuyển chọn cũng khác nhau.

Hàng năm JOGMEC thuê một cơ quan độc lập về săn đầu người với việc mở 3 kỳ thi. Kỳ thi tuyển chọn nhân lực loại I (cấp cao) và các kỳ thi tuyển chọn nhân lực loại II và nhân lực loại III (cấp thấp). Những người trúng tuyển kỳ thi loại I sẽ được đào tạo để trở thành cán bộ lãnh đạo trong tương lai. Còn những người trúng tuyển các kỳ thi loại II, loại III sẽ làm các công việc chuyên môn nghiệp vụ cụ thể tại doanh nghiệp nhất định tại JOGMEC. Kỳ thi tuyển loại I được mở hàng năm vào tháng 6. JOGMEC mỗi năm tuyển hơn 100 cán bộ loại này, nhưng số người dự thi gấp hơn 50 lần. Số người thi thường là các sinh viên ưu tú đã qua các kỳ thi trước khi tham dự kỳ thi này.

Đào tạo, bồi dưỡng các ngành nghề hướng vào những kỹ năng chủ yếu, thiết thực, hiệu quả: Các DN thuộc JOGMEC thường xuyên đánh giá nhân lực

và nhu cầu đào tạo theo vị trí để đảm bảo mỗi nhân viên được đào tạo, bồi dưỡng liên tục theo kế hoạch. Việc thực hiện đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên ở JOGMEC bảo đảm thiết thực, hiệu quả, có trọng tâm với những đặc điểm chủ yếu là: chương trình bồi dưỡng, phát triển cá nhân được tiến hành ngay tại đơn vị hoặc ở trung tâm đào tạo thuộc công ty nhưng do đơn vị chủ động triển khai; số lần được tham gia hoạt động bồi dưỡng tùy thuộc vào tính chất và nhu cầu tại các vị trí công việc tương ứng của lao động; các phòng, ban chức năng của công ty, đơn vị trực tiếp thực hiện một số khóa đào tạo ở các lĩnh vực chuyên sâu ngay tại DN.

2.4.1.2. Kinh nghiệm quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than của Trung Quốc

Triển vọng phát triển của ngành công nghiệp than Trung Quốc có xu hướng tốt, hiện nay tỷ lệ than trong tiêu thụ năng lượng sơ cấp ở Trung Quốc vẫn còn khá cao (trên 60%), nhịp độ tăng trưởng của ngành than đều tăng, từ 2,35 tỷ tấn trong 2005 đã tăng lên 3,65 tỷ tấn năm 2012, tăng bình quân hàng năm 190 triệu tấn, do vậy cần phải chuyển đổi mạnh mẽ, thực hiện cơ chế quản lý sáng tạo và thiết lập một hệ thống chi nhánh phân phối mới đảm bảo cung cấp than có chất lượng, sử dụng có hiệu quả nguồn tài nguyên, đảm bảo an ninh năng lượng, hiệu quả kinh tế và bảo vệ môi trường, cũng như phát triển bền vững.

Công tác quản lý an toàn lao động được đặt lên hàng đầu:

Dưới sự lãnh đạo của Chính phủ, các quy định nghiêm ngặt về an toàn lao động đã làm giảm số vụ tai nạn chết người nói chung và trong số các công nhân khai thác than nói riêng từ năm 2006 đến nay. Tuy nhiên, hiệu suất AT VSLĐ trong ngành khai thác than của Trung Quốc vẫn còn thấp. Ngành khai thác than vẫn là ngành có nhiều tai nạn thường xuyên nhất và tình hình mất an toàn nghiêm trọng nhất ở Trung Quốc. Các nhà quản lý cấp cao và quản lý DN gặp thách thức khi điều tra các nguyên nhân làm mất an toàn mỏ; họ cần cải thiện đáng kể điều kiện làm việc trong DN khai thác than của Trung Quốc.

Môi trường sản xuất an toàn tổ chức đã liên tục suy giảm Trung Quốc. Các công nhân Trung Quốc thường có xu hướng tham gia vào các hoạt động không

an toàn tại nơi làm việc do những lý do phức tạp liên quan đến vấn đề nhân sự. Để nâng cao hệ số an toàn trong ngành khai thác mỏ của Trung Quốc, các nhà quản lý đã có trách nhiệm trong việc đào tạo và giáo dục, tuyển dụng và phân công lao động. Việc không tuân thủ các quy tắc của người lao động, thiếu kiến thức về an toàn, thiếu các thiết bị tự cứu hộ được ảnh hưởng tới chi phí khắc phục sự cố mất an toàn. Vì vậy, các hoạt động quản lý NNL hướng tới mục tiêu để ngăn chặn các hành vi mất an toàn của người lao động làm việc tại ngành than ở Trung Quốc.

Quản lý tiền lương, phúc lợi theo hướng khuyến khích tối đa sự sáng tạo của người lao động:

Cơ chế trả lương của các TĐ, TCT sản xuất than tại Trung Quốc như TĐ than Thẩm Dương, TĐ Năng lượng, Hóa chất Bình Định Sơn và các mỏ than của các TĐ này có nhiều điểm rất đáng chú ý để tham khảo. Đây là những TĐ có sản lượng khai thác than hàng năm từ 40 - 60 triệu tấn, tương đương TKV.

Ở Trung Quốc, Nhà nước thống nhất quản lý chính sách tiền lương và các chính sách khác với người lao động như: Bộ luật Lao động, Luật Hợp đồng lao động, Luật Bảo hiểm lao động, Luật DN. Chính quyền trung ương chỉ quản lý thông qua ban hành và giám sát việc thực hiện các Bộ luật đó. Chính quyền cấp tỉnh, cụ thể hóa các quy định của nhà nước, xác định mức lương tối thiểu, mức lương nộp các loại bảo hiểm và các chế độ khác đối với người lao động cho phù hợp. TĐ than Thẩm Dương đã thực hiện khá thành công một số chính sách có tính đột phá; các chính sách đó đều tập trung vào nâng cao thu nhập, bảo đảm đời sống tốt nhất có thể cho người lao động.

2.4.2. Bài học về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Thứ nhất, tăng cường hiệu lực và hiệu quả quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực

Hầu hết các nước thì Chính phủ đã chuyển đổi vai trò từ thực hiện chính sang kiến tạo; cùng với đó là phát huy tối đa vai trò của các cấp chính quyền địa phương, thông qua việc tạo các cơ chế và phân cấp mạnh hơn cho chính quyền

địa phương. Theo kinh nghiệm từ JOGMEC thì các cơ quan quản lý cần chủ động xây dựng hệ thống luật về giáo dục, luật dạy nghề, luật lao động. Mục tiêu cần đạt được của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam là các chính sách của NN về NNL, PT NNL được triển khai một cách nghiêm túc, có hiệu lực và hiệu quả cao tại ngành than sẽ góp phần PTBV ngành than trong tương lai.

Thứ hai, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực có tính dài hạn và thực thi cao

Các quốc gia có ngành công nghiệp khai thác mỏ phát triển như Nhật Bản, Trung Quốc đều tập trung xây dựng chiến lược PT NNL quốc gia và PT NNL của ngành than. JOGMEC của Nhật Bản, TĐ than Thẩm Dương - Trung Quốc đều đã sớm xây dựng chiến lược PT NNL, trong đó tập trung vào phát triển đội ngũ nhân lực có chất lượng cao, các chuyên gia đầu ngành.

Ngành than Việt Nam cũng cần phải xây dựng và tiến hành thực hiện hiệu quả chiến lược, kế hoạch PT NNL hàng năm, hàng quý, hàng tháng; trong đó ưu tiên đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn và tay nghề cao. Lãnh đạo của TKV và TCT Đông Bắc - BQP, gắn quy hoạch chiến lược PT NNL của đơn vị mình vào chiến lược PT NNL của quốc gia, cần xây dựng đội ngũ quản lý thế hệ mới, lao động kỹ thuật chất lượng cao, chuyên gia đầu ngành là khâu then chốt.

Thứ ba, quản lý công tác tuyển dụng nhân lực là yếu tố then chốt

JOGMEC luôn có những cơ chế, chính sách mở, thông thoáng để các DN thành viên có thể tuyển chọn và thu hút được đội ngũ nhân lực phù hợp với từng ngành nghề SXKD, và trên thực tế hiện JOGMEC cũng là TĐ thu hút được đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đông đảo nhất ở Nhật Bản.

Ngành than Việt Nam nên xây dựng cơ chế, chính sách linh hoạt, sát thực tiễn để thu hút và tuyển chọn được nhân lực có chất lượng. Do tính chất đặc thù của ngành nghề, trong hệ thống đào tạo của ngành than Việt Nam nên chú trọng tới công tác thu hút, nâng cao chất lượng đầu vào của học viên. Ngành than Việt Nam nên áp dụng chính sách đặc thù để tuyển chọn và thu hút nhân lực phù hợp với yêu cầu SXKD. Việc thu hút, tuyển chọn nhân lực được diễn ra một cách dân

chủ, minh bạch với sự cạnh tranh rất cao mà kỹ năng, năng lực là yếu tố được đặc biệt đề cao.

Thứ tư, đào tạo nguồn nhân lực cho ngành than là đào tạo nghề; đào tạo chuyên sâu các kỹ năng thiết thực, hiệu quả

Do tác động mạnh mẽ của tiến bộ KHKT, CNTT và bối cảnh hội nhập và toàn cầu hoá, các nước đều chuyển hướng mạnh từ đào tạo đại trà sang đào tạo chuyên sâu, chú trọng đến kỹ năng thực hành; nhu cầu đào tạo của ngành phải bám sát nhu cầu của thị trường lao động theo kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng các ngành nghề hướng vào những kỹ năng chủ yếu, thiết thực, hiệu quả của JOGMEC - Nhật Bản. Đối với đào tạo cung cấp NNL cho ngành than, mô hình đang được áp dụng hiệu quả có thể vận dụng tốt đó là đào tạo tại DN theo mô hình của Nhật Bản.

Người lao động luôn được trang bị, cập nhật những kiến thức, kỹ năng mới để sản xuất với nhiều hình thức phong phú, đa dạng, phù hợp với điều kiện công việc, vừa không bị bó hẹp về không gian, thời gian, vừa tạo ra hiệu quả thiết thực.

Thứ năm, quản lý tiền lương và phúc lợi của người lao động theo hiệu quả công việc

Ngành than của Nhật Bản và Trung Quốc đều rất quan tâm xây dựng và thực hiện cơ chế, chính sách về bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh người có năng lực, kỹ năng, có thực tài. TĐ than Thảm Dương (Trung Quốc) đã thực hiện thành công một số chính sách tiền lương có tính đột phá. Chính sách đó tập trung vào nâng cao thu nhập, bảo đảm đời sống tốt nhất có thể cho người lao động. Vì vậy, để PT NNL đáp ứng yêu cầu SXKD trong điều kiện hiện nay đòi hỏi ngành than Việt Nam cũng cần nghiên cứu kinh nghiệm này để lựa chọn xây dựng các chính sách và cơ chế một cách phù hợp nhất. Cần đổi mới tư duy một cách mạnh mẽ, mạnh dạn nghiên cứu áp dụng một cách phù hợp những kinh nghiệm hay về PT NNL của các ngành công nghiệp ở các quốc gia có nền kinh tế và công nghiệp mở phát triển là làm theo năng lực và hưởng theo hiệu quả công tác tại tất cả các công việc tại ngành than Việt Nam.

CHƯƠNG 3

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM

3.1. Khái quát về ngành than Việt Nam và thực trạng phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

3.1.1. Khái quát lịch sử hình thành và phát triển ngành than Việt Nam

3.1.1.1. Giới thiệu chung về ngành than Việt Nam

Ngành than Việt Nam đã có lịch sử khai thác trên 175 năm. Đến nay với hơn 80 năm truyền thống vẻ vang, từ cuộc tổng bãi công ngày 12/11/1936 của thợ mỏ đã giành thắng lợi rực rỡ. Bước vào công cuộc đổi mới, những năm đầu thập niên 90, ngành than Việt Nam phải đối mặt với những khó khăn, thử thách như nạn khai thác than trái phép phát triển tràn lan làm tài nguyên và môi trường vùng mỏ bị hủy hoại nghiêm trọng, trật tự và an toàn xã hội diễn biến phức tạp.

TCT than Việt Nam được thành lập theo Quyết định số 563/TTg ngày 10/10/1994 của Thủ tướng Chính phủ. Với chiến lược kinh doanh đa ngành trên nền tảng sản xuất than, TCT đã từng bước tháo gỡ khó khăn, trì trệ thời bao cấp, xây dựng mục tiêu chiến lược đúng đắn cho sự phát triển. Kết quả là năm 2005, sản lượng than nguyên khai đạt trên 30 triệu tấn, tăng 2,7 lần so với năm 2000 và tăng 5 lần so với năm 1994 (trước khi thành lập TCT). Tổng doanh thu năm 2005 vượt 20.000 tỷ đồng (trong đó than chiếm 68%), lợi nhuận trước thuế vượt 2.500 tỷ đồng, thu nhập bình quân đạt trên 3 triệu đồng/người-tháng so với 667.000 đồng/tháng năm 1995. Môi trường vùng mỏ, điều kiện làm việc, đời sống vật chất và tinh thần của CBCNV được cải thiện rõ rệt.

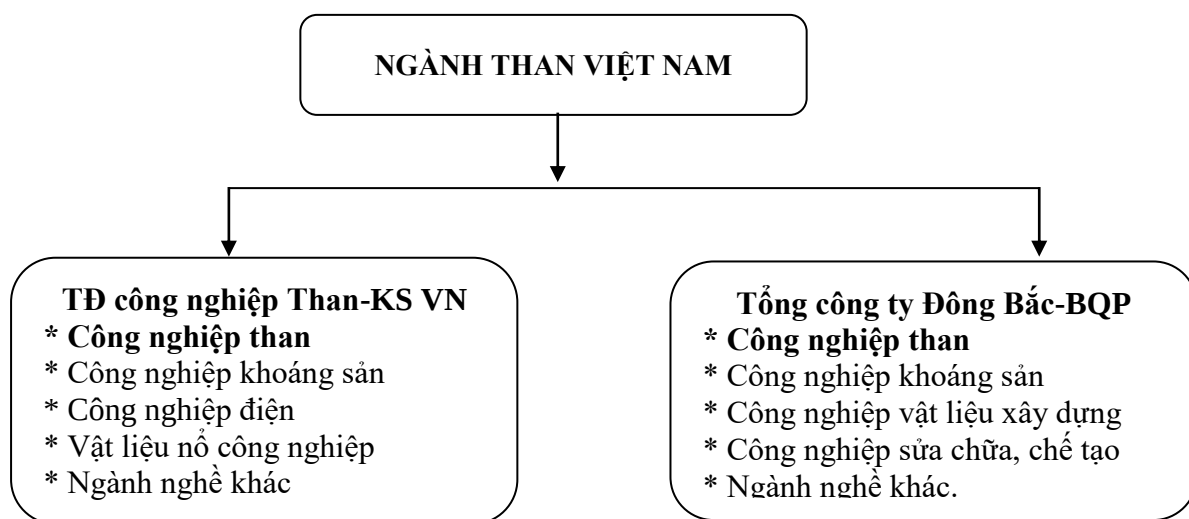
Ngày 8/8/2005, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 198/2005/QĐ-TTg và Quyết định số 199/2005/QĐ-TTg tổ chức lại TCT Than Việt Nam, thành lập TD Than Việt Nam, hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con. Ngày 26/12/2005, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 345/2005/QĐ-TTg thành lập TKV trên cơ sở TD Than Việt Nam và TCT Khoáng sản Việt Nam

và hoạt động theo Điều lệ được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 228/2006/QĐ-TTg ngày 11/10/2006.

Ngày 25/6/2010, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 989/QĐ-TTg về việc chuyển Công ty mẹ: TKV thành công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu. Ngày 19/12/2013, Thủ tướng Chính phủ ban hành Nghị định số 212/2013/NĐ-CP về Điều lệ tổ chức và hoạt động của TKV.

3.1.1.2. Các lĩnh vực kinh doanh của ngành than Việt Nam

Ngành than bao gồm các DN công nghiệp than thuộc TKV và một số DN khai thác than tại TCT Đông Bắc - Bộ quốc phòng, như hình 3.1 dưới đây.



Hình 3.1. Lĩnh vực sản xuất kinh doanh chính của ngành than Việt Nam

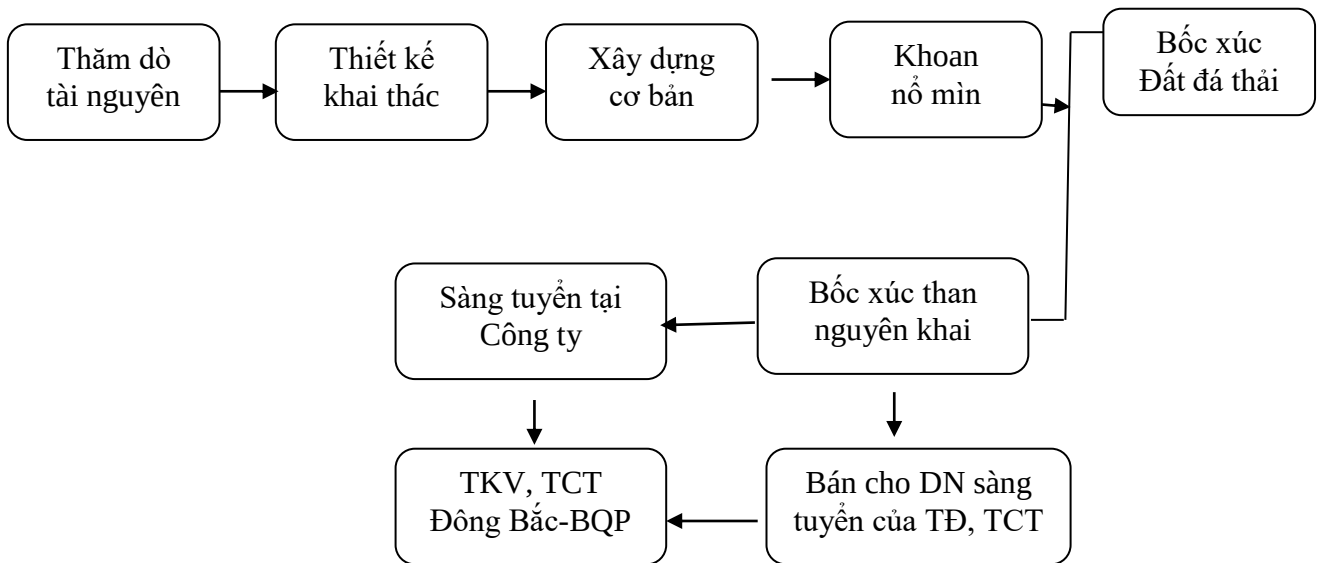
(Nguồn: tác giả tổng hợp, năm 2017)

Tổng Công ty Đông Bắc tách ra khỏi TKV và chịu sự quản lý toàn diện của Bộ Quốc phòng từ đầu năm 2014.

TKV và TCT Đông Bắc - BQP là hai cơ quan chủ quản của ngành than do Nhà nước làm chủ sở hữu và chiếm 100% vốn điều lệ.

Công nghiệp than: là quá trình SXKD gồm các công đoạn từ khảo sát, thăm dò, đầu tư, xây dựng, khai thác, vận tải, sàng tuyển, chế biến, kinh doanh, xuất khẩu, nhập khẩu các sản phẩm than, khí mỏ, nước ngầm ở mỏ và các khoáng sản khác đi cùng với than.

Quy trình khai thác và tiêu thụ than tại các DN than ở Việt Nam như sau:



Hình 3.2. Sơ đồ quy trình sản xuất kinh doanh than tại ngành than Việt Nam

Thăm dò tài nguyên: Công ty chủ động xây dựng phương án thăm dò khai thác than và trình Tập đoàn phê duyệt. Sau khi được Tập đoàn phê duyệt và cấp vốn, Công ty sẽ tiến hành thăm dò, tìm nguồn than mới.

Thiết kế khai thác: Sau khi thăm dò thành công nguồn than, Công ty xây dựng, thiết kế kế hoạch khai thác trình Tập đoàn, Tổng công ty phê duyệt.

Xây dựng cơ bản: Đối với khai thác hầm lò thì công đào đường mở vỉa, hình thành các lò chợ khấu than; xây dựng cơ bản đối với khai thác lộ thiên: mở vỉa bằng đường hào để tiếp cận các vỉa than, hình thành các gương xúc than.

Khoan nổ mìn: Nguồn than nằm sâu trong lòng đất đòi hỏi công ty phải khoan nổ bằng mìn để bóc tách lớp đất đá bao phủ.

Bóc xúc đất đá, than nguyên khai: Sau khi công đoạn khoan nổ, lớp đất đá bóc tách sẽ được bóc xúc để lộ ra nguồn than.

Vận tải than - đất: Than sau đó sẽ được chuyển đến nhà máy sàng để thực hiện sàng tuyển, chế biến thành từng loại theo yêu cầu của khách hàng.

Tiêu thụ: Than thành phẩm sẽ được đem đi lưu kho hoặc vận chuyển đến tới khách hàng theo hợp đồng đã ký kết.

3.1.1.3. Kết quả kinh doanh của ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016

Bảng 3.1. Kết quả sản xuất - kinh doanh than của ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016

TT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
1	Sản lượng than nguyên khai	tấn	46.464	48.280	44.312	42.850	37.465	39.536	37.820
2	Than thương phẩm	ngàn tấn	43,5	44,98	40,5	39,7	37,4	39,2	37,1
3	Tổng doanh thu	tỷ đồng	84.439	106.669	97.891	102.786	108.929	112.481	101.180
	- Từ SX than	tỷ đồng	50.460	63.191	56.052	55.324	53.172	58.643	51.120
	- Từ SX khác	tỷ đồng	33.979	43.478	41.839	47.462	55.757	53.838	50.060
4	Tổng số lao động	người	130.260	136.037	138.924	140.980	123.450	125.217	122.356
	Lao động sản xuất than	người	90.538	91.899	91.447	91.576	84.125	83.312	85.184
5	Năng suất lao động CNSX than								
	- Theo sản lượng	tấn/người-năm	513,20	525,36	484,56	467,92	445,35	474,55	471,43
	- Theo doanh thu	trđ/người-năm	557,34	687,61	612,95	604,13	632,06	703,90	705,27
6	Thu nhập bình quân toàn ngành	trđ/người-tháng	7.238	8.220	7.578	7.882	8.250	9.171	9.315
	- Nhân lực sản xuất than	trđ/người-tháng	7.455	8.580	7.767	8.078	8.625	9.489	9.536
	- Nhân lực khai thác than hầm lò	trđ/người-tháng	10.381	12.489	12.474	12.604	12.750	13.022	13.275
7	Lợi nhuận trước thuế	tỷ đồng	8.665	8.883	3.470	3.012	2.500	3.619	3.467
8	Lợi nhuận sau thuế	tỷ đồng	6.932	7.106	2.776	2.410	2.000	2.895	2.528

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo công tác khoán quản trị chi phí và

Báo cáo tình hình lao động tiền lương của TKV, TCT Đông Bắc từ năm 2010 đến năm 2016)

Phân tích hoạt động SXKD trong giai đoạn từ năm 2010-2016 và điều kiện cụ thể TCT Đông Bắc - BQP tách khỏi TKV, chịu sự quản lý trực tiếp của Bộ Quốc phòng từ ngày 01/01/2014 nên các chỉ tiêu kinh tế đều có xu hướng giảm trong các năm 2014 đến nay, cụ thể tại bảng số liệu 3.1:

Về sản lượng than nguyên khai năm 2016 toàn ngành đạt gần 40 triệu tấn và có xu hướng giảm trong giai đoạn từ năm 2010 đến nay. Sản lượng than thương phẩm năm 2016 toàn ngành than đạt gần 38 triệu tấn; than thương phẩm tiêu thụ ổn định trong 3 năm gần đây do xuất phát từ nhu cầu than trong nước của các hộ tiêu thụ lớn như nhiệt điện, phân bón, hóa chất và xuất khẩu không tăng.

Tổng số lao động năm 2016 của ngành than là 122.356 người, trong đó gần 70% là số lao động làm việc tại TKV, số lao động hiện nay có xu hướng giảm từ năm 2014 đến nay, do ngành than đối mặt với khó khăn chung của nền kinh tế và từ năm 2014 TCT Đông Bắc tách khỏi TKV, chịu sự quản lý trực tiếp của Bộ Quốc phòng.

NSLĐ theo giá trị có xu hướng tăng dần trong giai đoạn 2010-2016, cụ thể năm 2010 là 557,34 triệu đồng/ng-năm lên đến 705,27 triệu đồng/ng-năm vào năm 2016; NSLĐ tính theo giá trị tăng cao là do lộ trình tăng giá bán than cho các hộ tiêu thụ lớn như nhiệt điện, phân bón, hóa chất, xi măng để giá bán tiệm cận với giá thành, giá bán dần dần sẽ phù với cơ chế thị trường hiện nay.

Thu nhập bình quân của toàn bộ cán bộ công nhân được cải thiện, thu nhập bình quân năm 2016 của thợ lò là 13,275 triệu đồng/người-tháng; so với mặt bằng chung của người lao động trong các ngành nghề là khác nhau là khá cao, tuy nhiên so với công sức mà người lao động bỏ ra với điều kiện lao động như trên vẫn chưa tương xứng, do vậy chưa thu hút được lao động vào nghề này.

Lợi nhuận của toàn ngành than có sự suy giảm đáng kể sau năm 2011-2016 có hai nguyên nhân chính: (i) Doanh thu bán than thương phẩm từ năm 2012 giảm đáng kể so với trước đó; (ii) Chi phí của các DN khai thác than từ năm 2012 phát sinh rất lớn, do điều kiện khai thác xuống sâu, do giá nguyên vật

liệu đầu vào tăng đáng kể, lãi suất ngân hàng tăng cao, thị trường tiêu thụ giảm sút, giá than thế giới tiếp tục giảm, giá than trong nước thấp, hàng tồn kho cao.

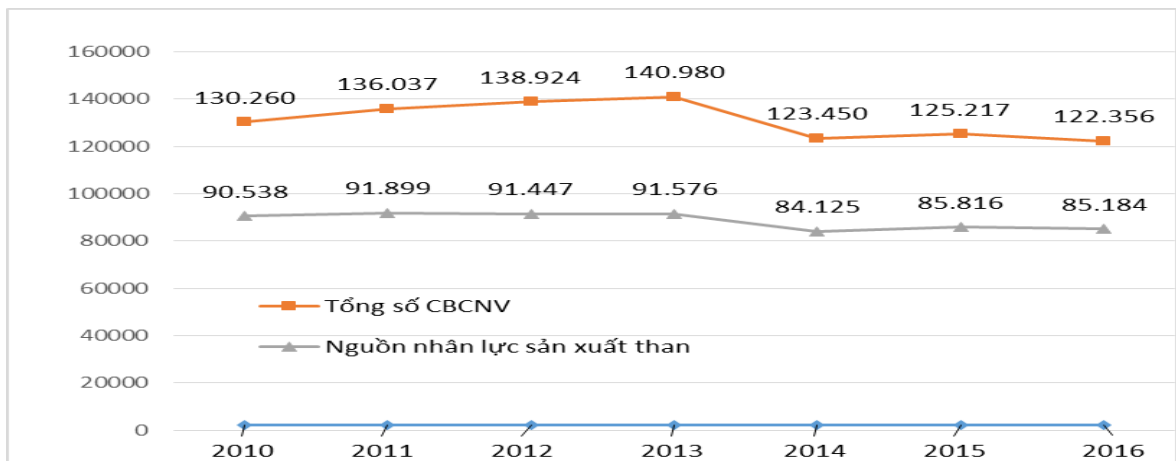
Các chỉ tiêu đo lường hiệu quả sử dụng lao động và thu nhập của người lao động đều có xu hướng tăng trong giai đoạn 2010-2016, do giá bán than cho các hộ tiêu thụ lớn của ngành than tăng lên, và cũng là chính sách để giữ chân người lao động trong bối cảnh ngành than khó khăn, và số lao động rời bỏ ngành than hàng năm chiếm một tỷ trọng khá lớn.

3.1.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

3.1.2.1. Số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

a. Số lượng nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Tổng số lao động tại TKV có xu hướng tăng trong giai đoạn từ năm 2010-2013, năm 2010 toàn ngành than có 130.260 lao động đến năm 2013 số lao động là 140.980 người (tăng 8,23% so với năm 2010). Năm 2014 giảm đột ngột xuống còn 123.450 giảm 17.530 người tương ứng giảm 12,43%, nguyên nhân của sự giảm đột ngột này do thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng chính phủ về việc tách TCT Đông Bắc khỏi TKV và chịu sự quản lý trực tiếp và toàn diện của Bộ quốc phòng.



Hình 3.3. Số lượng nguồn nhân lực ngành than giai đoạn 2010-2016

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

Nghiên cứu trong giai đoạn 2010-2016 về quy mô NNL của ngành than có hai xu hướng rõ rệt: giai đoạn 2010-2013 tăng và ổn định mức khoảng gần 92.000 lao động, cho thấy lao động hoạt động trong ngành than tương đối ổn

định do cầu về lao động xuất phát từ nhu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh than ổn định trong thời gian trên; giai đoạn thứ hai 2014-nay khi TCT ĐB tách khỏi TKV, số lao động giảm mạnh sau đó ổn định khoảng 85.000 lao động, trong đó số lao động thuộc TCT Đông Bắc chỉ chiếm khoảng hơn 8.000 người tức là chỉ chiếm khoảng 7% tổng số lao động của toàn ngành than Việt Nam.

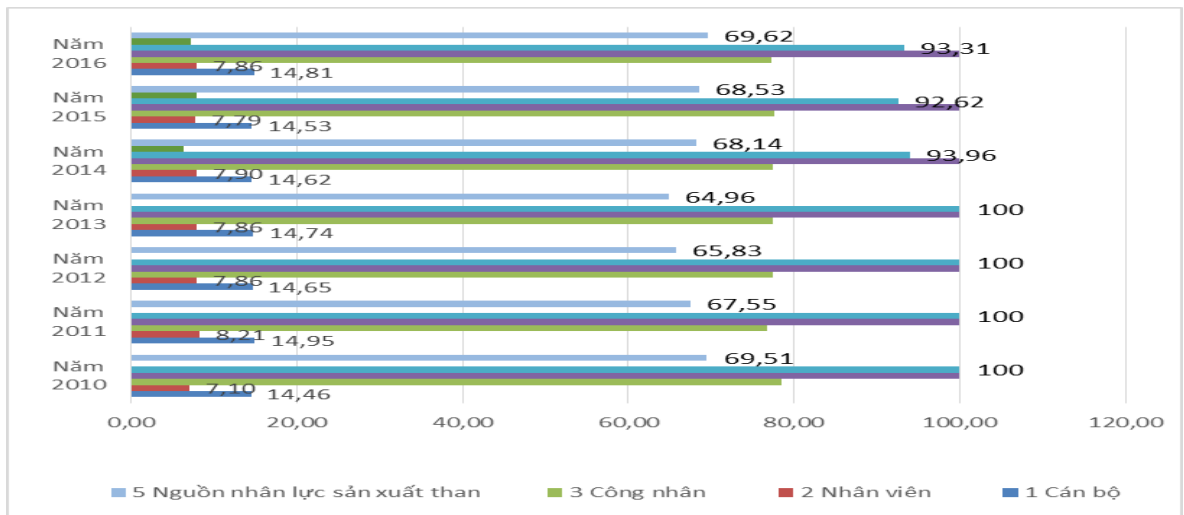
Qua phân tích trên cho thấy quy mô về NNL của ngành than Việt Nam chưa có sự thay đổi nào lớn đáng kể, và động cơ thu hút lao động đến với ngành than từ lực lượng lao động là chưa lớn.

b. Cơ cấu nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Cơ cấu NNL của ngành than phản ánh tỷ lệ % một bộ phận lao động trong tổng số lao động toàn ngành than theo các tiêu thức nhất định.

- Cơ cấu NNL tại ngành than theo chức danh

Phân loại lao động theo chức danh có các loại như cán bộ, nhân viên và công nhân, số liệu được tập hợp tại hình dưới đây:



Hình 3.4. Cơ cấu nguồn nhân lực theo chức danh giai đoạn 2010-2016

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

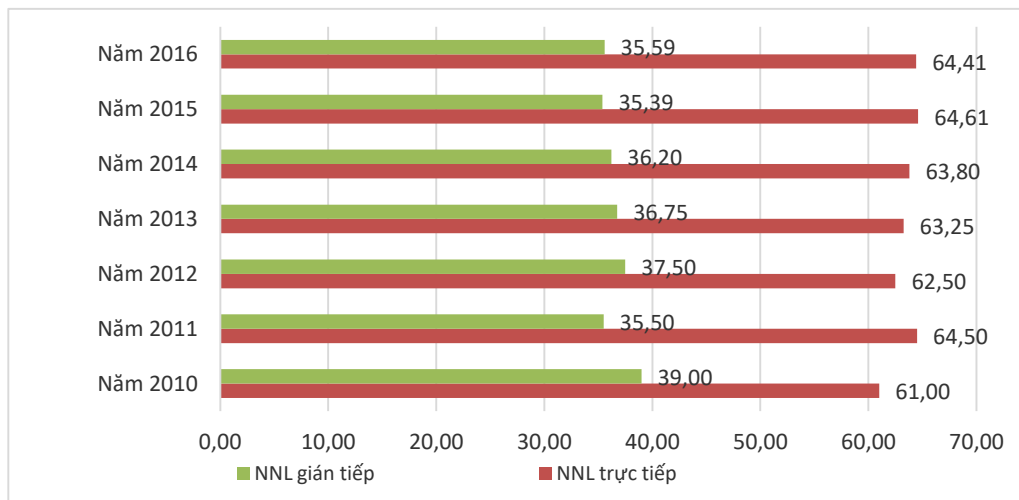
Theo đề án tinh giản biên chế của Chính phủ và đề án tái cơ cấu ngành than, TKV đã ban hành nghị quyết 05/NQ-TKV, nghị quyết của Đảng ủy TKV ngày 22/09/2015 về chuyển dịch cơ cấu NNL theo hướng tăng tỷ lệ lao động trực tiếp, giảm dần lao động gián tiếp qua các năm. Theo bảng số liệu hình 3.4 tác

giả nhận thấy năm 2010 lao động là công nhân chiếm 78,44%; tỷ lệ cán bộ năm 2016 chiếm 14,81% và cũng giữ ở mức ổn định mức gần 15% trong nhiều năm. Qua phân tích trên cho thấy sự PT NNL tại ngành than về cơ cấu là chưa có sự chuyển dịch mạnh theo định hướng của cơ quan quản lý, chưa thực sự phù hợp với cơ chế thị trường hiện nay.

- Cơ cấu NNL ngành than theo tính chất công việc

Cơ cấu NNL tại ngành than Việt Nam trong giai đoạn 2010-2016 đã có những chuyển biến tích cực như số liệu phản ánh tại hình dưới đây:

Tỷ lệ nhân lực trực tiếp sản xuất đã tăng lên từ 61% năm 2010 đến 64,5% năm 2011; tuy nhiên đến năm 2012 giảm xuống còn 62,5% sau đó có xu hướng tăng liên tục lên 64,41% năm 2016; rõ rệt nhất là sau khi TCT ĐB tách ra khỏi TKV, nhân lực trực tiếp có sự gia tăng đáng kể.



Hình 3.5. Cơ cấu nguồn nhân lực theo tính chất công việc giai đoạn 2010-2016

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

Tỷ lệ nhân lực gián tiếp có sự thay đổi đáng kể năm 2011 giảm nhiều so với năm 2010, tuy nhiên đến năm 2012 tăng lên 2% sau đó có xu hướng giảm đến năm 2016 là 35,59% tỷ lệ này trong tổng thể nhân lực là còn khá cao.

Qua những phân tích trên cho thấy cơ cấu NNL ngành than có những chuyển biến nhất định về NNL trực tiếp, tuy nhiên khối lao động gián tiếp không giảm, cho thấy ngành than rất khó khăn trong việc “tinh giản” lao động gián tiếp

và từng bước hợp lý hóa cơ cấu lao động của ngành.

3.1.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

a. Chất lượng NNL theo trình độ chuyên môn tại ngành than Việt Nam

Chất lượng NNL theo trình độ chuyên môn kỹ thuật tại ngành than Việt Nam có những chuyển biến rõ rệt trong giai đoạn 2010-2016, tạo sự thay đổi về chất mạnh mẽ về NNL tại ngành; cụ thể là năm 2010 chỉ có 347 người có trình độ sau ĐH, số người có trình độ này tăng lên liên tục hàng năm, đến năm 2016 có 425 người có trình độ sau đại học.

Bảng 3.2. Trình độ chuyên môn của người lao động giai đoạn 2010-2016

ĐVT: người

TT	Trình độ chuyên môn	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Tốc độ tăng bình quân (%/năm)
1	Sau ĐH (ThS+TS)	347	401	413	447	406	416	425	3,422
2	Cao đẳng, Đại học	17.506	18.376	18.453	18.362	18.221	18.514	18.862	1,251
3	Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề	8.216	7.602	7.522	7.467	6.591	7.153	7.284	- 1,986
4	Sơ cấp nghề	63.680	64.772	64.336	64.538	58.343	59.121	58.613	- 1,372
5	Lao động chưa qua đào tạo	789	748	723	762	564	612	596	- 4,568
6	Tổng số	90.538	91.899	91.447	91.576	84.125	85.816	85.184	1,011

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

Bảng 3.3. Cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật tại ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016

ĐVT: %

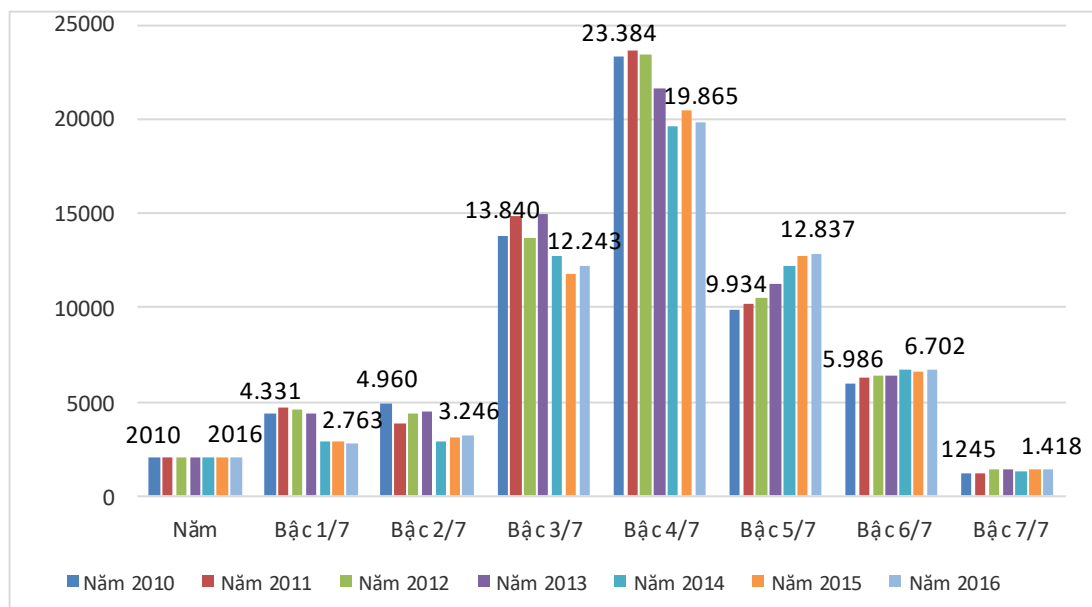
TT	Trình độ chuyên môn	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
1	Sau ĐH (ThS+TS)	0,384	0,437	0,451	0,488	0,483	0,485	0,499
2	Cao đẳng, Đại học	19,336	19,996	20,179	20,051	21,659	21,575	22,143
3	Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề	9,074	8,272	8,226	8,154	7,835	8,335	8,551
4	Sơ cấp nghề	70,335	70,482	70,353	70,475	69,353	68,892	68,808
5	Lao động chưa qua đào tạo	0,871	0,814	0,791	0,832	0,670	0,713	0,700
6	Tổng số	100	100	100	100	100	100	100

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

Số lao động có trình độ Cao đẳng, Đại học cũng tăng dần hàng năm từ 17.506 người lên đến 18.862 người năm 2016 cho thấy lao động đã tự giác nâng cao trình độ chuyên môn nhằm nâng cao kiến thức, nhận biết xã hội và phù hợp với yêu cầu công việc. Số lao động có trình độ sơ cấp nghề khá ổn định trong giai đoạn nghiên cứu và giảm đôi chút sau khi TCT Đông Bắc tách ra khỏi TKV. Số lao động chưa qua đào tạo có xu hướng giảm liên tục về quy mô, năm 2010 là 789 người và chỉ còn 596 người năm 2016, đối tượng này chủ yếu là người lao động được tuyển mới hàng năm.

b. Chất lượng công nhân kỹ thuật theo bậc thợ

CNKT luôn chiếm tỷ lệ cao trong (khoảng 70%), đây là lực lượng lao động chính, trực tiếp sản xuất và tạo ra sản phẩm chính cho ngành. Chất lượng của CNKT được phản ánh thông qua chỉ tiêu bậc thợ của CNKT. Bậc thợ của CNKT ngành than trong giai đoạn 2010-2016 không có sự biến động đáng kể, bậc thợ bình quân dao động từ 3,83 đến 4,09. Tính đến cuối năm 2016 số CNKT toàn ngành gần 60.000 người bậc thợ bình quân là 4,09 và chủ yếu là CNKT có bậc thợ là 4/7 có 19.865 người chiếm tỷ lệ 33,89%.

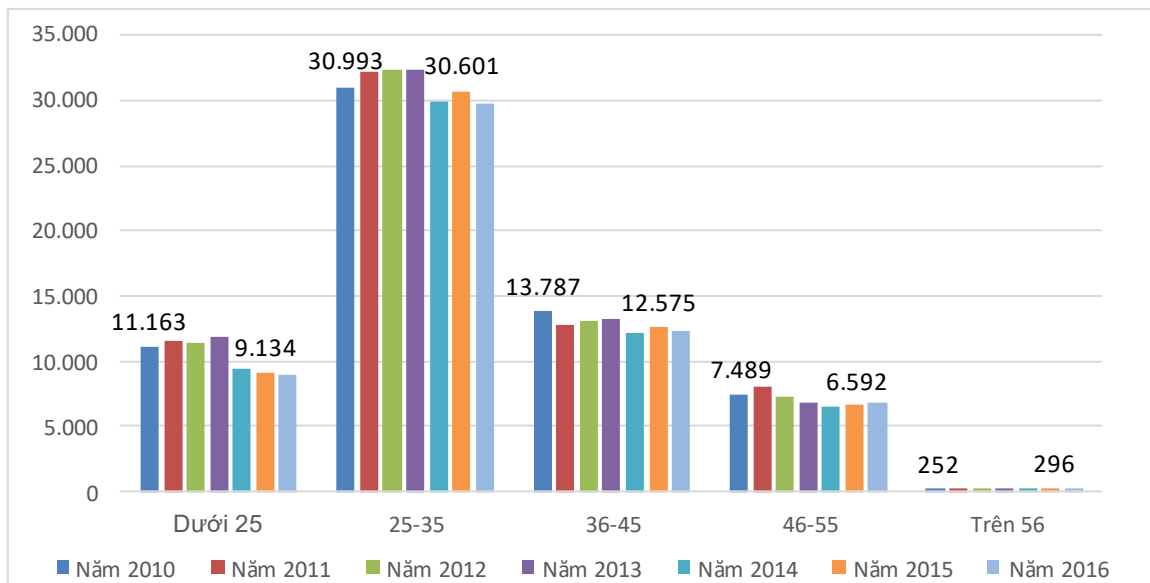


Hình 3.6. Bậc thợ của công nhân kỹ thuật giai đoạn 2010-2016

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

c. Chất lượng công nhân kỹ thuật theo tuổi đời

Tuổi đời ảnh hưởng rất lớn tới kết quả thực hiện công việc đối với CNKT tại ngành than Việt Nam, bởi vì tuổi đời gắn liền với sức khỏe của người lao động là CNKT, mà CNKT đặc biệt lao động trực tiếp sản xuất làm việc trong điều kiện thiếu không khí, ánh sáng, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do vậy rất cần lao động có sức khỏe. Số liệu về chất lượng CNKT theo tuổi đời tại ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016 được tổng hợp tại hình 3.7:



Hình 3.7. Tuổi đời của công nhân kỹ thuật giai đoạn 2010-2016

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

Số lao động từ 25 đến dưới 35 chiếm số lượng lớn nhất, năm 2010 là hơn 30.000 người và có xu hướng tăng trong giai đoạn 2010-2013, có giảm nhẹ trong giai đoạn 2014-2016 do một bộ phận CNKT tại TCT ĐB chuyển ra khỏi TKV. Số lao động trên 45 tuổi có xu hướng giảm trong toàn giai đoạn nghiên cứu từ 7.489 người năm 2010 xuống còn 6.752 người năm 2016. Cho thấy ngành than đang có đội ngũ lao động được trẻ hóa, có sức khỏe tốt phục vụ yêu cầu SXKD của ngành.

3.2. Phân tích thực trạng quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

3.2.1. Thực trạng xây dựng định hướng chiến lược đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Bộ công thương chủ trì việc định hướng chiến lược và quy hoạch các ngành, lĩnh vực trong đó đã đưa ra định hướng PT NNL của ngành than Việt

Nam đảm bảo toàn diện, bao trùm nhằm nâng cao thể lực, trí lực, tâm lực của người lao động. Thực tế việc xây dựng định hướng chiến lược PT NNL ngành than Việt Nam gồm những nội dung sau đây:

- TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã chủ động xây dựng lực lượng lao động với mục tiêu “Trí tuệ + Trung thành + Kỷ luật + Đồng tâm = Thắng lợi”, trong đó:
 - (i) Đội ngũ công nhân kỹ thuật khỏe mạnh, lành nghề, có tác phong công nghiệp, biết bảo vệ mình, bảo vệ an toàn cho đồng nghiệp; biết tôn trọng khách hàng, chia sẻ với cộng đồng và biết giữ gìn, phát huy truyền thống quý báu của ngành than;
 - (ii) Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý có tri thức kinh doanh toàn cầu, tư duy sáng tạo, nhạy bén, coi trọng hiệu quả kinh tế, xã hội và môi trường, biết giữ gìn đoàn kết nội bộ, tôn trọng đối tác, bạn hàng, chia sẻ với người nghèo, hài hòa với địa phương và cộng đồng, không ngừng phát huy truyền thống của ngành than, xây dựng thương hiệu ngành than Việt Nam ngày càng mạnh.

- TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã chủ động đào tạo NNL từ bậc thấp lên bậc cao, từ công nhân trở thành cán bộ cán bộ kỹ thuật, quản lý. Xây dựng và phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo các cấp của ngành than đồng bộ, hiện đại đạt chuẩn quốc gia, khu vực và quốc tế.

- TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã thực hiện địa phương hóa và truyền thống hóa NNL bằng cách: (i) Ưu tiên tuyển chọn, đào tạo và sử dụng NNL tại địa phương nơi có dự án, trước hết tuyển chọn con em các gia đình giao đất cho dự án, các gia đình đồng bào dân tộc thiểu số, các gia đình nghèo; (ii) Ưu tiên tuyển chọn, đào tạo, sử dụng cho con em công nhân, viên chức trong ngành, trước hết là con em các gia đình có người chết hoặc tàn phế do tai nạn lao động, con em các gia đình công nhân nghèo. Dành kinh phí thỏa đáng để cấp học bổng cho học sinh, sinh viên, nghiên cứu sinh do ngành than cử đi học.

- TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã ưu tiên đãi ngộ những người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (nhất là trong các mỏ hầm lò), những người làm việc ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn ở trong và ngoài nước.

- TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã tuyển chọn nhân sự lãnh đạo, quản lý các đơn vị thành viên (do TKV nắm 100 % vốn điều lệ hoặc giữ cổ phần, vốn góp chi phối) và của ngành than theo phương thức cạnh tranh, minh bạch.

- TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã xây dựng các cơ sở văn hóa, thể thao dùng chung cho CB CNV và cộng đồng, hỗ trợ CB CNV chức cải thiện điều kiện nhà ở, tham gia bảo tồn và phát triển các giá trị văn hóa bản địa.

- TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã chủ động duy trì và phát triển bản sắc văn hóa truyền thống và văn hóa doanh nghiệp của ngành than Việt Nam phù hợp với thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập và toàn cầu hóa.

- TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã chủ động xây dựng và quảng bá rộng rãi thương hiệu Ngành than, góp phần nâng cao uy tín, hiệu quả kinh doanh và giá trị DN của TĐ, TCT và các công ty thành viên.

3.2.2. Tạo khung khổ pháp lý đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

3.2.2.1. Chính sách thu hút thợ lò vào ngành than Việt Nam

TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã thực hiện chính sách thu hút từ khi những người lao động còn là học sinh học nghề mỏ: Thực hiện chế độ cấp 100% học bổng cho học sinh học 3 nghề mỏ hầm lò (xây dựng mỏ, khai thác mỏ, cơ điện mỏ). Ngành than đã chỉ đạo và phối hợp các trường cùng với DN triển khai quyết liệt công tác tuyển sinh, đào tạo ngay từ tháng đầu năm để đáp ứng đủ>NNL theo nhu cầu của các DN. Đưa tiêu chí thực hiện kế hoạch tuyển sinh để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với hiệu trưởng các trường cao đẳng nghề, giám đốc các công ty khai thác, xây dựng mỏ hầm lò. Phân rõ trách nhiệm tuyển sinh về số lượng, chất lượng đầu vào giữa các trường cao đẳng nghề và DN trong hợp đồng đặt hàng đào tạo.

TKV, TCT Đông Bắc đã chỉ đạo và phối hợp các cơ sở đào tạo, các DN cần tăng cường công tác truyền thông về các chế độ, chính sách đãi ngộ cho học sinh học các nghề mỏ hầm lò; điều kiện làm việc, các chính sách đãi ngộ đối với người

lao động làm việc trong hầm lò.

3.2.2.2. *Chính sách tuyển dụng nhân lực*

TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã thực hiện là tất cả lao động tuyển dụng vào ngành than Việt Nam đều phải thông qua hình thức thi tuyển để đảm bảo chất lượng lao động, có xét ưu tiên những đối tượng là con những gia đình bị thu hồi đất cho dự án đầu tư, con của CNV bị chết do tai nạn lao động. Tuyệt đối không tuyển dụng lao động chưa có nghề hoặc có nghề không phù hợp với yêu cầu của hoạt động SXKD.

TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã chủ động đổi mới phương pháp thi tuyển giám đốc các công ty thành viên, mở rộng đối tượng thi tuyển đến phó giám đốc, kế toán trưởng công ty và giám đốc các đơn vị trực thuộc công ty. Mở rộng diện thi tuyển để tuyển dụng cán bộ lãnh đạo, kể cả giám đốc cho các dự án thuộc lĩnh vực kinh doanh mới mà nhân lực trong ngành than Việt Nam chưa đáp ứng đủ hoặc tuyển dụng nhân lực tại chỗ đối với dự án ở các khu vực vùng sâu, vùng xa.

TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã chủ động đẩy mạnh tuyển dụng lực lượng kỹ sư được đào tạo chính quy các ngành mỏ, luyện kim, điện lực, hóa chất tốt nghiệp ở trong nước và nước ngoài về công tác tại các công ty để chuẩn bị NNL cho các dự án mới của toàn ngành than và của các công ty thành viên. Tăng cường hình thức luân chuyển cán bộ giữa các cấp từ cơ quan của TKV, TCT xuống các DN thành viên và ngược lại, luân chuyển cán bộ giữa các DN thành viên, giữa các vùng miền để đào tạo, thử thách cán bộ và tạo nguồn cán bộ kế cận thực sự phong phú, đa dạng có chất lượng tốt.

3.2.2.3. *Chính sách ưu tiên người lao động làm việc trong hầm lò của ngành than*

Thứ nhất, chính sách tiền lương: TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã tiếp tục thực hiện lộ trình tăng lương cho người lao động làm việc trong hầm lò. Các ngành nghề còn lại tiền lương gắn với tốc độ tăng NSLĐ, giảm lao động quản lý và phục vụ để đảm bảo có nguồn tăng lương cho người lao động.

Thứ hai, chính sách thưởng: TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã chủ động tiếp

tục đề nghị Nhà nước áp dụng chế độ thưởng an toàn hàm lò đối với người lao động làm việc trong hàm lò để giảm thiểu việc người thợ chạy theo sức ép sản lượng, tiền lương mà bỏ qua các quy trình, đồng thời là biện pháp tăng thu nhập cho thợ. Đồng thời triển khai cơ chế trả lương gắn với công tác an toàn lao động.

Thứ ba, chính sách phụ cấp: Chế độ phụ cấp thâm niên, để thu hút thợ lò làm việc lâu dài cho DN, TKV sẽ thí điểm thực hiện mua bảo hiểm hưu trí tự nguyện cho thợ lò ở một số đơn vị, sau đó sẽ triển khai nhân rộng.

Thứ tư, chính sách nghề nghiệp: TKV và TCT Đông Bắc-BQP tiếp tục thực hiện các chính sách ưu đãi nghề nghiệp như chính sách đổi mới cơ cấu lao động, đổi mới chính sách điều dưỡng phục hồi chức năng (theo hướng kết hợp nghỉ điều dưỡng với thăm quan, nghỉ mát có sự tham gia của gia đình), tăng số lượng, đối tượng được đi rửa phổi (theo hướng nghiên cứu bổ sung đối tượng có thâm niên tiếp xúc với môi trường độc hại).

Thứ năm, chính sách phúc lợi cho người lao động: TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã duy trì các chế độ phúc lợi ưu đãi đối với người lao động làm việc trong hàm lò và thực hiện an sinh xã hội trong nội bộ toàn ngành than như hiện nay.

3.2.2.4. Chính sách sử dụng, đãi ngộ nhân lực

- *Chính sách về điều kiện học tập, làm việc đối với người lao động*

TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã thực hiện các chính sách ưu đãi, khuyến khích phù hợp với điều kiện thực tế của các Nhà trường nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất cho học viên yên tâm học tập đạt kết quả tốt sau khi tốt nghiệp về phục vụ lâu dài tại ngành than. Trong quá trình khai thác than, tất cả các công ty than hàm lò phải đầu tư thiết bị hỗ trợ vận chuyển người từ cửa lò vào gần vị trí làm việc và vận chuyển vật liệu, thiết bị thi công tới gần vị trí làm việc để giảm mức độ nặng nhọc cho người lao động. Đầu tư mua sắm trang bị các phương tiện, dụng cụ và thiết bị hỗ trợ cá nhân cho thợ lò để giảm tiêu hao sức lao động.

- *Chính sách giảm thiểu tai nạn lao động*

TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã tiếp tục thực hiện nghiêm túc quy chế, nội

quy an toàn lao động, không để nỗi ám ảnh về tai nạn lao động làm ảnh hưởng tới việc thu hút lao động vào mỏ than hầm lò làm việc. TKV và TCT Đông Bắc - BQP cần đầu tư thiết bị và duy trì công tác khoan thăm dò nước, khoan tháo khí và duy trì, nâng cấp các hệ thống cảnh báo khí mê tan để phát hiện nguy cơ, ngăn chặn hiểm họa về tai nạn, sự cố. Tiến hành xử lý nghiêm khắc các hành vi vi phạm quy phạm an toàn và quy trình kỹ thuật, vận động mọi người tự giác làm tốt công việc được giao ngay cả khi không có người giám sát, chỉ đạo. Thực hiện bố trí cán bộ giỏi nhất làm công tác quản lý an toàn; thực hiện nghiêm các quy chế, quy định về thưởng phạt trong công tác quản lý an toàn lao động.

- Chính sách và chế độ chăm lo đời sống cho người lao động

TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã tiếp tục duy trì và nâng cao hiệu quả thực hiện các chế độ ưu đãi đối với thợ lò, những bộ phận lao động nặng nhọc, độc hại. Duy trì, phát huy các hoạt động chăm lo đời sống mọi thợ lò và người lao động để họ yên tâm gắn bó với công việc, khắc phục triệt để tình trạng gia tăng thợ lò bỏ việc như thời gian qua. TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã tiếp tục duy trì công tác chăm lo đời sống, điều kiện làm việc, nhà ở đối với người lao động làm việc trong hầm lò, làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, những người lao động giỏi và chuyên gia trong các lĩnh vực.

- Chính sách tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động

+ Chính sách tiền lương có một số nội dung cơ bản: (i) Xây dựng cơ chế trả lương theo vị trí công việc và gắn với năng suất, chất lượng công việc, không phân phối tiền lương dàn trải làm mất động lực lao động; (ii) Thực hiện lộ trình tăng lương cho thợ lò theo Nghị quyết của HĐTV-TKV tại Biên bản số 49 ngày 05/10/2010 với mức tăng lương từ 5% - 10%/năm, tiến tới tiền lương của thợ lò có thể đảm bảo không những nuôi được bản thân mà còn nuôi được vợ, con ăn học, có tích lũy để xây nhà riêng; (iii) Nghiên cứu xây dựng chế độ lương thâm niên cho thợ lò theo các mốc 5, 10, 15, 20, 25, 30 năm.

+ Chính sách tiền thưởng: tiếp tục thực hiện cơ chế thưởng an toàn hầm lò

để tăng cường an toàn trong quá trình khai thác, hạn chế đến mức thấp nhất về mất an toàn, tai nạn hầm lò, tai nạn lao động trong quá trình khai thác, vận chuyển.

- Chính sách thi đua, khen thưởng người lao động

TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã thực hiện tốt những chính sách động viên về tinh thần đối với nhân lực trong toàn ngành than Việt nam. Tiếp tục thực hiện, đa dạng hoá các hình thức thi đua, khen thưởng, vinh danh kịp thời, trang trọng đối với những lao động có thành tích đạt lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua; tặng kỷ niệm chương đối với những lao động gắn bó với ngành, có thời gian làm việc liên tục từ 15 năm trở lên.

3.2.2.5. Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- Thực hiện chính sách về đào tạo nguồn nhân lực

+ Tập trung đào tạo, nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, CNKT hiện có; đào tạo bổ sung cho những khâu còn thiếu; xây dựng lực lượng cán bộ, công nhân mạnh cả về chất và lượng để có thể làm chủ công nghệ, thiết bị tiên tiến;

+ Phát triển khối các trường chuyên ngành than, phân đầu xây dựng trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam đạt tiêu chuẩn quốc tế. Bố trí liên thông giữa các bậc học, hình thức học; xây dựng chương trình chuẩn thống nhất trong ngành than về đào tạo các lĩnh vực chuyên sâu. Lựa chọn các kỹ sư giỏi có triển vọng đưa ra nước ngoài đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển ngành than;

- Quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tại ngành than

+ *Đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo cao cấp:* (i) Các đơn vị thành viên chủ động phát hiện cán bộ trẻ, được đào tạo chính quy, đã kinh qua trực tiếp sản xuất kinh doanh, có năng lực lãnh đạo, có phẩm chất đạo đức tốt để đưa vào quy hoạch cán bộ kế cận, từ đó tiến hành luân chuyển, thử thách, cử đi đào tạo bổ sung về chuyên môn, ngoại ngữ, kỹ năng lãnh đạo để tạo nguồn cán bộ lãnh đạo cho đơn vị và cho ngành than Việt Nam; (ii) TKV, TCT ĐB-BQP xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo theo các giai đoạn, theo độ tuổi, từ đó đẩy mạnh việc đào tạo về ngoại

ngữ, kỹ năng lãnh đạo, luân chuyển cán bộ qua các môi trường, vị trí, đơn vị công tác để thử thách, tạo nguồn cán bộ cao cấp cho ngành than Việt Nam.

- Chính sách đầu tư vốn cho phát triển nguồn nhân lực của ngành than

Đây là một trong các giải pháp có ý nghĩa rất quan trọng, bởi lẽ các nhà trường đào tạo, bồi dưỡng NNL thực sự là những nơi đào tạo ra đội ngũ NNL có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu SXKD của các DN. Muốn xây dựng các nhà trường đạt tiêu chuẩn của khu vực và từng bước tiếp cận với quốc tế thì ngoài vấn đề về xây dựng chương trình, nội dung, đội ngũ giáo viên thì vấn đề cực kỳ quan trọng là bố trí được nguồn tài chính để các cơ sở đào tạo thực hiện tốt nhất nhiệm vụ chính trị trung tâm là đào tạo, phát triển nhân lực.

3.2.3. Tổ chức thực hiện phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

3.2.3.1. Thu hút và tuyển dụng lao động vào ngành than Việt Nam

** Thu hút nhân lực vào ngành than Việt Nam*

Mặc dù đã có cơ chế ưu đãi tối đa đối với học sinh các nghề mỏ hầm lò như miễn toàn bộ học phí, tiền ăn, tiền ở, ra trường có việc làm ngay và các Trường đã nỗ lực, cố gắng rất lớn song tỷ lệ tuyển sinh đạt vẫn thấp so với kế hoạch đề ra; năm 2013 đạt 75,1%; năm 2014 đạt xấp xỉ 60%. Trong quá trình đào tạo tại trường cũng phát sinh vấn đề rất lớn đó là việc học sinh bỏ học vẫn chiếm tỷ lệ cao, năm 2014 chiếm tỷ lệ khoảng 11,6% so với số học sinh đang theo học, tỷ lệ này năm 2013 là 12,87%, điều này dẫn đến lãng phí chi phí tuyển sinh và chi phí đào tạo khá lớn.

** Tuyển dụng nhân lực vào ngành than Việt Nam*

Tuyển dụng nhân lực phụ thuộc chặt chẽ vào kế hoạch kinh doanh hằng năm, do sản lượng than tăng nên nhu cầu lao động qua đào tạo tăng, ngành than đã tập trung tuyển sinh đào tạo tại các trường Cao đẳng nghề thuộc TKV và TCT ĐB quản lý để bổ sung kịp thời nguồn nhân lực cho khối sản xuất than hàng năm:

Bảng 3.4. Số lao động được tuyển dụng mới vào ngành than Việt Nam

ĐVT: người

TT	Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
1	Tuyển dụng mới	5.361	5.178	5.918	5.665	4.670	6.544	4.837
	Từ các cơ sở đào tạo của ngành than	4.694	4.727	4.692	4.051	3.998	5.261	4.252
	Từ các cơ sở đào tạo khác	667	451	1.226	1.614	672	1.283	585
2	Tổng số lao động	130.260	136.037	138.924	140.980	123.450	125.217	122.356
3	Tỷ lệ lao động tuyển dụng mới ($3=2/1$) (%)	4,116	3,806	4,260	4,018	3,783	5,226	3,953

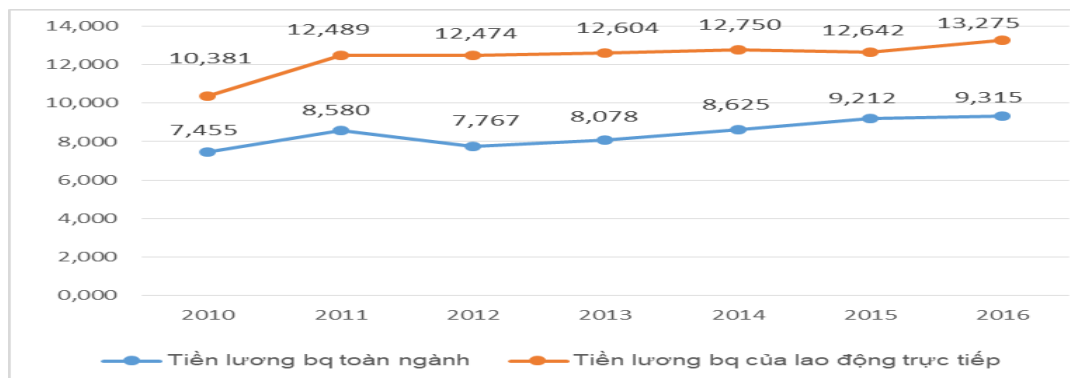
(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

Số lao động được tuyển mới chiếm trung bình khoảng 4% tổng số lao động của toàn ngành than Việt Nam cho thấy có sự biến động khá lớn về NNL trong ngành; trong đó hơn 80% trong số lao động tuyển dụng mới vào ngành than là nguồn tuyển từ các cơ sở đào tạo của ngành than.

3.2.3.2. Sử dụng và đãi ngộ người lao động tại ngành than Việt Nam

* Về tiền lương của người lao động tại ngành than Việt Nam

Tiền lương của lao động ngành than tăng lên đáng kể từ sau năm 2014, tiền lương bình quân toàn ngành là 8,625 trđ/người-tháng và lao động trực tiếp là 12,750 trđ/người-tháng; năm 2016 tiền lương bình quân toàn ngành là 9,315 trđ/người-tháng tăng 1,860 triệu đồng/người-tháng tương ứng tăng 24,95% so với năm 2010; năm 2016 tiền lương của lao động trực tiếp là 13,275 trđ/người-tháng tăng 2,894 trđ/người-tháng, tương ứng tăng 27,87% so với năm 2010.

**Hình 3.8. Tiền lương bình quân của ngành than giai đoạn 2010-2016**

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

** Tiền thưởng theo lương cho người lao động*

Tại các DN thuộc ngành than, việc thực hiện tiền thưởng luôn được đảm bảo với nhiều hình thức thưởng đang diễn ra phù hợp điều kiện hiện có tại DN. Nguồn tiền thưởng của DN được trích tối đa không quá 1% tổng quỹ lương.

Bảng 3.5. Tình hình thưởng tại một số DN thuộc ngành than năm 2016
ĐVT: Triệu đồng

TT	Hình thức thưởng	CTCP than Vàng Danh	CT than Nam Mẫu	CTCP than Hà Lâm	CTCP than Thống Nhất
1	Thưởng sáng kiến	322,18	181,82	210,91	193,4
2	Thưởng mục tiêu	181,45	103,27	126,55	130,5
3	Thưởng thi đua hoàn thành kế hoạch	3.890,55	2.552,73	3.098,18	2.782,60
4	Thưởng an toàn viên	6,91	4,15	5,82	4,87
5	Tổng cộng	4.401,09	2.841,97	3.441,46	3.111,37

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

Các đơn vị thuộc TKV chấp hành đúng quy chế thưởng của TKV, và kết quả thưởng phụ thuộc chặt chẽ vào kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Trong các hình thức thưởng thì thưởng thi đua hoàn thành kế hoạch chiếm tỷ trọng chủ yếu khoảng 90% tổng số tiền thưởng của các Công ty trong năm 2016.

** Phúc lợi xã hội:* Trong năm 2014 và năm 2015, tổng số công nhân nghỉ điều dưỡng và phục hồi chức năng là 13.139 lượt người; số ngày cho mỗi đợt điều dưỡng là 11 ngày với chi phí một ngày điều dưỡng và phục hồi chức năng đạt 205.000 đ/ngày, điều dưỡng và phục hồi chức năng sau rửa phổi là 237.000 đ/ngày. Tính riêng kinh phí cho điều dưỡng và phục hồi chức năng sau rửa phổi trong 02 năm là 1.370 triệu đồng; tổng kinh phí chi điều dưỡng phục hồi chức năng và điều dưỡng sau rửa phổi là 40.178 triệu đồng.

3.2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tại ngành than Việt Nam

** Cơ sở đào tạo NNL cho ngành than Việt Nam*

- Hệ thống cơ sở đào tạo nguồn nhân lực cho ngành than

Nguồn nhân lực ngành công nghiệp khai khoáng được cung cấp bởi hệ

thống các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước theo bảng 3.6 sau:

Ngành than trực tiếp quản lý 2 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng NNL đó là Trường CĐ nghề Than - Khoáng sản Việt Nam, Trường Quản trị kinh doanh - Vinacomin.

- *Quy mô đào tạo nghề*: Các cơ sở đào tạo nghề ngành than Việt Nam phục vụ khoảng 10.000 học sinh/năm, tập trung ở vùng Đông Bắc (Quảng Ninh) và vùng Việt Bắc (Thái Nguyên), ngoài ra mở thêm phân hiệu đào tạo tại Tây nguyên (Lâm Đồng, Đắk Nông) để phục vụ đào tạo nhân lực tại chỗ cho các dự án khai thác khoáng sản bô xít của ngành than tại Tây Nguyên.

Bảng 3.6. Hệ thống các cơ sở đào tạo cung cấp NNL cho ngành than Việt Nam

TT	Nhóm trường	Các trường
I	Khối các trường Đại học	1. Đại học Mỏ Địa chất Hà Nội 2. Đại học Bách khoa Hà Nội 3. Đại học công nghiệp Quảng Ninh 4. Đại học Tài nguyên và Môi trường
II	Khối các trường cao đẳng nghề	1. Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam 2. Cao đẳng cơ khí - luyện kim Thái Nguyên 3. Cao đẳng công nghiệp Phúc Yên 4. Cao đẳng công nghiệp Tuy Hòa 5. Cao đẳng công nghiệp và xây dựng 6. Cao đẳng nghề dầu khí Vũng Tàu
III	Trường đào tạo bồi dưỡng cán bộ	1. Trường quản trị kinh doanh-Vinacomin
IV	Liên kết đào tạo với các trường đại học tại các nước: Nga, Ba Lan, Trung Quốc (TQ), CHLB Đức, Nhật Bản	1. Trường ĐH SLASK - Ba Lan 2. Trường ĐH Kỹ thuật Công nghệ 3. Trường ĐH Điện lực Hoa Bắc-TQ 4. Trường ĐH Hóa dầu Liêu Ninh-TQ 5. Trường ĐH Bách Khoa Côn Minh-Liêu Ninh-Trung Quốc 6. Trường Đại học ICTE Queensland-Australia, 7. Viện Công nghệ Châu Á (AIT) 8. Ngành than Điện Lực Na uy (NEC) 9. Đào tạo cho các dự án JCOAL (Nhật), RAME (CHLB Đức)

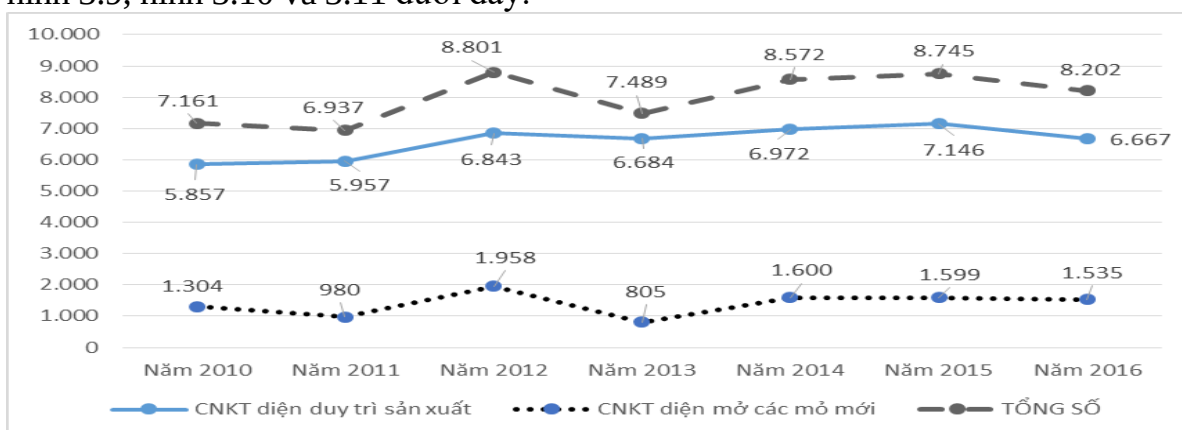
(Nguồn: tác giả tổng hợp, năm 2017)

- *Về đội ngũ giáo viên*: hiện có tổng số gần 800 giáo viên chuyên nghiệp, trong đó có 85 người có trình độ đào tạo sau đại học, 356 người tốt nghiệp đại

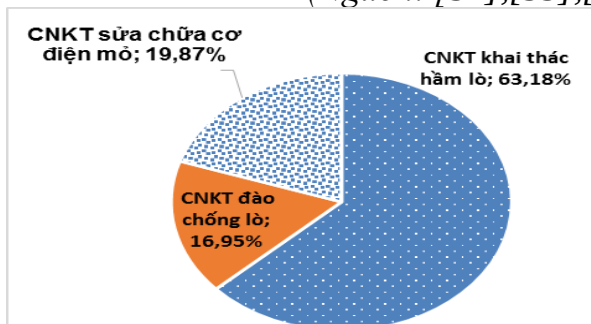
học, 53 người tốt nghiệp cao đẳng; 100% giáo viên có trình độ sư phạm bậc 2 trở lên hoặc có chứng chỉ sư phạm dạy nghề. Giáo viên dạy thực hành của các trường đã qua thực tế sản xuất ít nhất từ 2 năm.

** Đào tạo công nhân kỹ thuật theo nhu cầu của các DN ngành than*

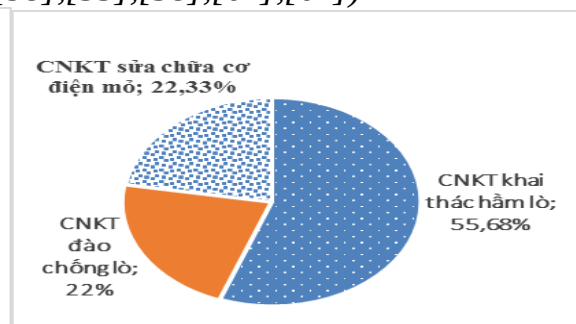
Đào tạo và bồi dưỡng CNKT khiến họ nâng cao kiến thức, tăng thêm kỹ năng cần thiết cho công việc; đặc biệt đối với CNKT thường xuyên làm việc trong điều kiện địa chất tự nhiên và công nghệ khai thác hầm lò có nhiều thay đổi. Công tác đào tạo cho CNKT làm việc trong hầm lò, số liệu được tập hợp và trình bày tại hình 3.9, hình 3.10 và 3.11 dưới đây:



Hình 3.9. Số lượng công nhân kỹ thuật được đào tạo hầm lò theo nhu cầu của các doanh nghiệp ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016
(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])



Hình 3.10. Cơ cấu đào tạo công nhân kỹ thuật điện duy trì sản xuất



Hình 3.11. Cơ cấu đào tạo công nhân kỹ thuật điện các mỏ mới

Qua bảng số liệu tác giả nhận thấy, số lượng CNKT được đào tạo cho việc duy trì sản xuất năm 2010 là 5.957 người và tăng dần hàng năm, đến năm 2016 là 6.667 người, nâng tổng số người được đào tạo trong giai đoạn 2011-2016 là 46.126 người. Trong ba ngành chính phục vụ cho CNKT trong hầm lò, chủ yếu là CNKT khai thác hầm lò, năm 2010 số lượng CNKT được đào tạo nghề khai thác hầm lò là

3.621 người và tăng dần hàng năm, đến năm 2016 là 4.437 người cho thấy nhu cầu chủ yếu duy trì sản xuất liên quan đến hoạt động khai thác than hầm lò.

** Đào tạo NNL ngành than Việt Nam trình độ ĐH, sau ĐH*

Qua bảng số liệu 3.7. số lao động được đào tạo từ ĐH trở lên năm 2010 là 714 người, trong đó 623 người được đào tạo trình độ ĐH và 91 người được đào tạo trình độ sau ĐH và số lao động được đào tạo trình độ ĐH trở lên biến động liên tục trong giai đoạn 2011-2016, đến năm 2016 có 809 người được đào tạo từ ĐH trở lên trong đó có 681 người được đào tạo ĐH và 128 người đào tạo sau ĐH, cho thấy số lao động được đào tạo sau ĐH tăng hàng năm.

Bảng 3.7. Đào tạo đại học và sau đại học cho ngành than giai đoạn 2010-2016

ĐVT: người

TT	Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Dự báo 2020
A	Tổng số	714	795	929	809	788	836	809	1.300
A1	Theo bậc đào tạo								
1	Đào tạo đại học	623	689	786	696	676	723	681	1.050
2	Đào tạo sau đại học	91	106	143	113	112	113	128	250
	+ Thạc sĩ	81	94	131	100	100	100	117	210
	+ Tiến sĩ	10	12	15	13	12	13	11	40
A2	Theo chuyên ngành đào tạo								
1	Chuyên ngành mỏ	347	381	432	396	408	442	416	734
	Trong đó: Sau đại học	52	58	58	63	66	76	80	120
2	Chuyên ngành cơ khí, điện	236	248	286	235	232	241	239	324
	Trong đó: Sau đại học	15	14	25	16	16	10	14	46
3	Chuyên ngành sản xuất Alumin và Hóa chất	46	39	87	62	47	45	53	110
	Trong đó: Sau đại học	8	6	30	14	17	12	11	37
4	Chuyên ngành KT khác	85	127	124	116	101	108	101	132
	Trong đó: Sau đại học	16	28	30	20	13	15	23	46

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

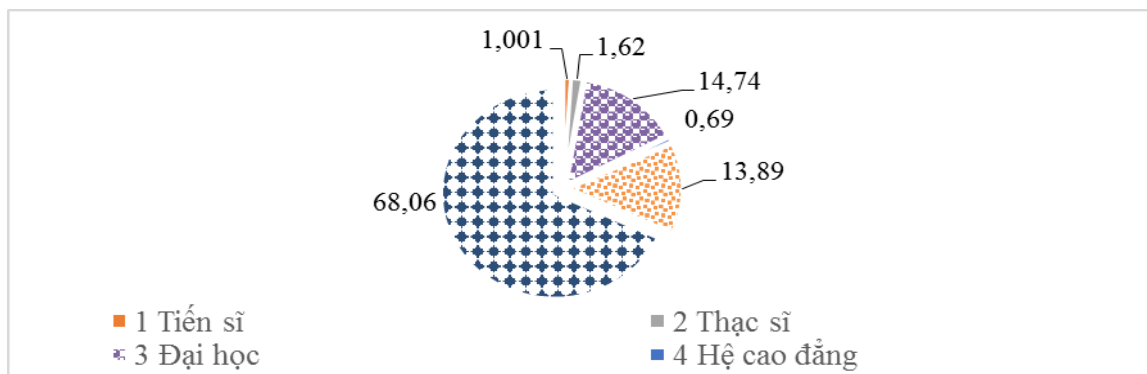
** Liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước*

Ngành than Việt Nam đã chủ động liên kết đào tạo với các trường đại học tại các nước như Nga, Ba Lan, Trung Quốc, CHLB Đức, Nhật Bản; một số trường đại học trong nước như Đại học Mỏ - Địa chất, Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học

công nghiệp Quảng Ninh,...tuyển sinh đưa một số lượng lớn tu nghiệp sinh, NCS và sinh viên đi đào tạo và tu nghiệp các chuyên ngành mà ngành than Việt Nam đang cần. Đến hết năm 2016 số lượng NCS và Thạc sĩ nước ngoài là 34 học viên, hệ đại học tổng số có 191 sinh viên và 94 sinh viên đã tốt nghiệp; hệ Cao đẳng có 13 sinh viên, Chương trình liên kết có 67 sinh viên đã hoàn thành khóa học.

Tu nghiệp sinh (TNS) tham gia các khóa học của các dự án JCOAL (Nhật Bản), REMA (CHLB Đức) năm 2010-2014 số lượng lớn là 697 TNS, sau khi tu nghiệp về nước trình độ cán bộ đã được nâng lên rõ rệt, tổng hợp được kiến thức theo chuyên ngành đào tạo và gợi mở ra tư duy mới, đặc biệt là học tập được tính làm việc khoa học và tác phong công nghiệp tính kỷ luật cao trong lao động của người Nhật và các nước tiên tiến.

Số lượng học viên được đào tạo theo trình độ được tổng hợp tại hình 3.12 cho thấy số lượng học viên tham gia khóa học ngắn hạn theo nhu cầu chiếm tỷ lệ chủ yếu (68,06%), sau đó là tỷ lệ sinh viên ĐH chiếm tỷ trọng 14,74%, trong đó tỷ trọng số lượng SV theo học hệ CĐ chỉ chiếm 0,69%. Cho thấy người học chỉ tập trung vào các bậc học có trình độ cao và đào tạo theo nhu cầu của ngành than, chưa coi trọng việc đào tạo các ngành nghề ở bậc trung cấp, CĐ và CNKT.



Hình 3.12. Cơ cấu đào tạo theo trình độ, ngành nghề giai đoạn 2011-2016

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

** Chi phí đào tạo NNL tại ngành than Việt Nam*

Để thực hiện được công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL, ngành than Việt Nam ngoài việc cần bố trí công việc cho lao động, còn phải bỏ ra các chi phí liên quan đến quá trình đào tạo cho người lao động của mình.

Bảng 3.8. Chi phí đào tạo nguồn nhân lực ngành than Việt Nam giai đoạn 2010-2016

ĐVT: triệu đồng

T T	Loại chi phí	Năm học 2010- 2011	Năm học 2011- 2012	Năm học 2012- 2013	Năm học 2013- 2014	Năm học 2014- 2015	Năm học 2015- 2016	Giai đoạn 2010- 2016
1	Tổng chi phí	126.148	167.472	169.303	294.937	448.647	372.289	1.578.797
2	Chi phí cho đào tạo liên kết và sinh viên du học nước ngoài	10.838	18.703	15.698	99.202	30.854	26.537	201.833
3	Chi phí cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và CNKT	115.310	148.769	153.605	195.735	417.793	345.752	1.376.964
	Trong đó: Đào tạo và bồi dưỡng cán bộ	10.331	14.203	7.777	15.848	14.518	16.623	79.301

(Nguồn: [32],[33],[38],[55],[58],[61],[64])

Qua bảng số liệu bảng 3.8 cho thấy, chi phí cho đào tạo liên kết và sinh viên du học nước ngoài năm 2010 là hơn 10 tỷ đồng, đến năm 2016 tăng lên gần 27 tỷ đồng; chi phí này trung bình chiếm 7,3 % so với tổng số chi phí đào tạo NNL ngành than; cho thấy sự quan tâm đầu tư khá lớn của Nhà nước đến PT NNL có trình độ cao của ngành than Việt Nam.

Năm 2010, các DN và toàn ngành than đã chi cho đào tạo nhân lực khoảng 126.148 tỷ đồng, đến năm 2016, tổng chi phí cho đào tạo sẽ đạt khoảng 372.289 tỷ, trong đó chi cho dạy nghề chiếm từ 90-94%. Nguồn kinh phí để đảm bảo cho hoạt động đào tạo hầu hết là từ nguồn kinh phí của DN (TĐ, TCT và các công ty thành viên), chiếm từ 60-65%, từ nguồn xã hội hóa từ 10-15% và còn lại là các nguồn khác. Số kinh phí do ngân sách (cả trung ương và địa phương) cấp là không đáng kể, hàng năm chỉ giao động vào khoảng từ 2-4 tỷ đồng/năm.

3.2.4. Thanh, kiểm tra về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

3.2.4.1. Một số văn bản kiểm tra, thanh tra có liên quan

(i) Chỉ thị 26/2008/CT-TTg của Thủ tướng chính phủ ngày 01/09/2008 về “Tăng cường trong công tác QLNN đối với các hoạt động khai thác, chế biến, sử

dụng và xuất khẩu khoáng sản”, có một số nội dung chủ yếu liên quan đến QLNN trong hoạt động khoáng sản, trách nhiệm của các bên liên quan như: UBND các tỉnh, thành phố thuộc TW, Bộ/ngành và các tổ chức cá nhân có liên quan.

(ii) Chỉ thị 02/2012/CT-TTg của Thủ tướng chính phủ ngày 09/01/2012: “Về việc tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với các hoạt động thăm dò, khai thác, chế biến, sử dụng và xuất khẩu khoáng sản”. Tiếp tục cấp phép thăm dò, khai thác theo quy hoạch. Đầu tư cải tạo, mở rộng một số mỏ than vùng Quảng Ninh, đồng thời đặc biệt quan tâm đến vấn đề bảo vệ và cải tạo, phục hồi môi trường sau khai thác. Xem xét lựa chọn công nghệ hợp lý để khai thác thử nghiệm tại một số khu vực thuộc bể than đồng bằng Sông Hồng, trên cơ sở đó đề xuất giải pháp khai thác tổng thể bể than giai đoạn sau năm 2020.

(iii) Chỉ thị 03/CT-TTg của Thủ tướng chính phủ ngày 30/03/2015 về “Tăng cường hiệu lực thực thi chính sách pháp luật về khoáng sản” nhằm tăng cường công tác QLNN về thực thi chính sách pháp luật về khoáng sản:

Tiếp tục quán triệt các Nghị quyết của Đảng và văn bản quy phạm pháp luật về khoáng sản đến người dân, các tổ chức liên quan. Thực hiện nghiêm các chủ trương, định hướng trong điều tra, thăm dò, khai thác, chế biến, xuất khẩu khoáng sản theo Chiến lược khoáng sản đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

Lập quy hoạch nhà máy chế biến khoáng sản phải dựa trên kết quả điều tra cơ bản địa chất về khoáng sản; quyết định đầu tư dự án nhà máy chế biến khoáng sản phải căn cứ vào nguồn nguyên liệu từ kết quả thăm dò hoặc các hợp đồng nhập khẩu khoáng sản.

Cấp phép hoạt động khoáng sản phải căn cứ quy hoạch khoáng sản, phù hợp với năng lực chế biến, sử dụng và bảo đảm yêu cầu về môi trường; không cấp phép mới thăm dò, khai thác vàng sa khoáng; hạn chế và đi đến chấm dứt cấp phép khai thác khoáng sản manh mún, nhỏ lẻ, không xuất khẩu khoáng sản thô.

(iv) Chỉ thị số 21/CT-TTg của Thủ tướng chính phủ về: “Tăng cường công

tác QLNN đối với hoạt động SX, KD than” tăng cường QLNN đối với các hoạt động thăm dò, khai thác, vận chuyển, chế biến, kinh doanh than, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu các Bộ, ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị liên quan tập trung thực hiện một số nhiệm vụ tăng cường công tác kiểm tra, xử lý nghiêm các hành vi khai thác, vận chuyển và kinh doanh than trái phép; xử lý nghiêm theo quy định đối với cán bộ có hành vi tiếp tay, bao che cho hoạt động SXKD than trái phép.

3.2.4.2. Hoạt động thanh tra, kiểm tra

a, Tình hình chung

Đội ngũ thanh tra, kiểm tra, giám sát về PT NNL tại ngành than Việt Nam gồm thanh tra nội bộ của TKV, TCT Đông Bắc - BQP phối hợp với thanh tra liên ngành của địa phương nơi các DN của ngành than có khai trường sản xuất.

Hoạt động thanh tra lao động hiện nay chưa đủ mạnh để thanh tra được hết các vụ việc phát sinh trong quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động với gần 100 DN thuộc ngành than Việt Nam. Hoạt động thanh tra, kiểm tra xử lý vi phạm trong việc thực hiện chính sách và pháp luật về NNL chưa được thường xuyên kịp thời và còn thiếu nghiêm minh. Điển hình là nhiều sự việc xâm hại đến quyền lợi người lao động nghiêm trọng không phải do các cơ quan QLNN phát hiện mà là do cộng đồng xã hội phát hiện. Hơn nữa, ngành than có đặc thù là các khai trường nằm rất xa khu dân cư, đường quốc lộ, việc đi lại rất khó khăn là cản trở rất lớn trong việc người lao động được tiếp cận với Luật pháp và các cơ quan bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

b. Hoạt động thanh tra, kiểm tra về an toàn lao động và vệ sinh công nghiệp

- Hàng năm Tổng Giám đốc TKV, Công đoàn TKV, Đoàn thanh niên TKV đã cùng ký kết Nghị quyết liên tịch về việc thực hiện công tác AT VSLĐ. Mục tiêu là phát động thi đua sâu rộng trong viên chức, người lao động, đặc biệt là lực lượng lao động trẻ nhằm nâng cao nhận thức, ý thức về AT VSLĐ trong sản xuất. Phấn đấu giảm đến mức thấp nhất số vụ tai nạn lao động, số người chết do tai nạn

lao động hoặc bị thương tật do tai nạn lao động nặng. Cải thiện điều kiện và môi trường làm việc, giảm số người mắc bệnh nghề nghiệp. Ban hành các văn bản chỉ đạo ở quy mô TĐ, TCT về công tác AT VSLĐ - bảo hộ lao động.

- Từ đầu năm TĐ, TCT đã tổ chức lập và phê duyệt kế hoạch AT VSLĐ - bảo hộ lao động; kế hoạch thủ tiêu sự cố; kế hoạch phòng chống thiên tai và tìm kiếm cứu nạn; kế hoạch phòng chống cháy nổ; kế hoạch thông gió mỏ; kế hoạch khoan thăm dò chống bụi khí, bụi nước trong các mỏ hầm lò. Tổ chức, thực hiện nghiêm túc việc khám sức khỏe định kỳ, phân loại sức khỏe cho người lao động, khám phát hiện để điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

- Thống kê, tổng hợp và báo cáo cho các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền về tình hình tai nạn lao động. Các vụ tai nạn nghiêm trọng đã được báo cáo kịp thời, điều tra và xử lý đúng quy định.

- Thường xuyên chỉ đạo đổi mới công nghệ nhằm nâng cao sản lượng khai thác khoáng sản, tăng NSLĐ đồng thời cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động và nâng cao mức độ đảm bảo AT VSLĐ; chỉ đạo triển khai các đề tài nghiên cứu khoa học nhằm từng bước đưa kết quả áp dụng vào khai thác than, khoáng sản bảo đảm hiệu quả kinh tế và an toàn lao động cao hơn.

- TĐ, TCT chưa ban hành đầy đủ các văn bản nhằm chỉ đạo Giám đốc điều hành mỏ tổ chức thực hiện quy chuẩn kỹ thuật chuyên ngành, các quy định về an toàn - vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường trong khai thác khoáng sản.

- Tại một số đơn vị (thành viên của TĐ, TCT) được thanh tra, công tác kiểm tra, giám sát về việc sử dụng trang bị bảo hộ lao động chưa được triển khai quyết liệt, có hiệu quả. Công tác hướng dẫn, kiểm tra việc lập hộ chiếu, thực hiện sản xuất theo hộ chiếu (đặc biệt là hộ chiếu khoan, nổ mìn) chưa đảm bảo yêu cầu.

c. Hoạt động thanh tra về chấp hành các chính sách phát triển nguồn nhân lực

- *Chính sách thu hút thợ lò:* Đa số các DN thực hiện tốt công tác tuyển sinh, bố trí việc làm cho học sinh học nghề. Tuy nhiên thanh tra liên ngành đã phát hiện, điều kiện lao động trong hầm lò của một số DN chưa được cải thiện như Công ty

than Núi Hồng - TKV, Công ty than Miền Trung - TKV, Công ty TNHH MTV than Khe Sim - TCT Đông Bắc, BQP.

- *Chính sách tuyển dụng nhân lực*: Hầu hết các DN thực hiện tốt pháp lý về tuyển dụng của Nhà nước, TĐ, TCT. Tuy vậy, thanh tra, kiểm tra liên ngành đã phát hiện, còn nhiều DN vẫn tuyển dụng những người nhất thân, nhì quen; tuyển dụng những người chưa thực sự phù hợp với nhu cầu tuyển dụng như TCT công nghiệp Mỏ Việt Bắc - TKV, CT TNHH MTV than Khe Chàm, CTCP than Thống Nhất, CTCP Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp.

- *Chính sách sử dụng và đãi ngộ nhân lực*: Các DN đều thực hiện tốt chính sách và chế độ đãi ngộ cho người lao động về lương, phụ cấp và các loại bảo hiểm theo quy định của Nhà nước. Tuy nhiên vẫn còn tình trạng gửi lương, nợ lương của người lao động, trả lương giãn cách giữa các chức danh nghề nghiệp còn chưa đúng quy định, điển hình là Công ty than Nam Mẫu, Công ty than Hòn Gai, Công ty tuyển than Cửa Ông.

- *Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*: Sự phối hợp giữa 2 cơ sở đào tạo của TKV quản lý là Trường Quản trị kinh doanh - Vinacomin, Trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam với các DN từ khâu tuyển sinh, đào tạo, bố trí việc làm cho học sinh học nghề còn thiếu chặt chẽ, sự phân chia kinh phí đào tạo và sự phối kết hợp còn chưa rõ ràng.

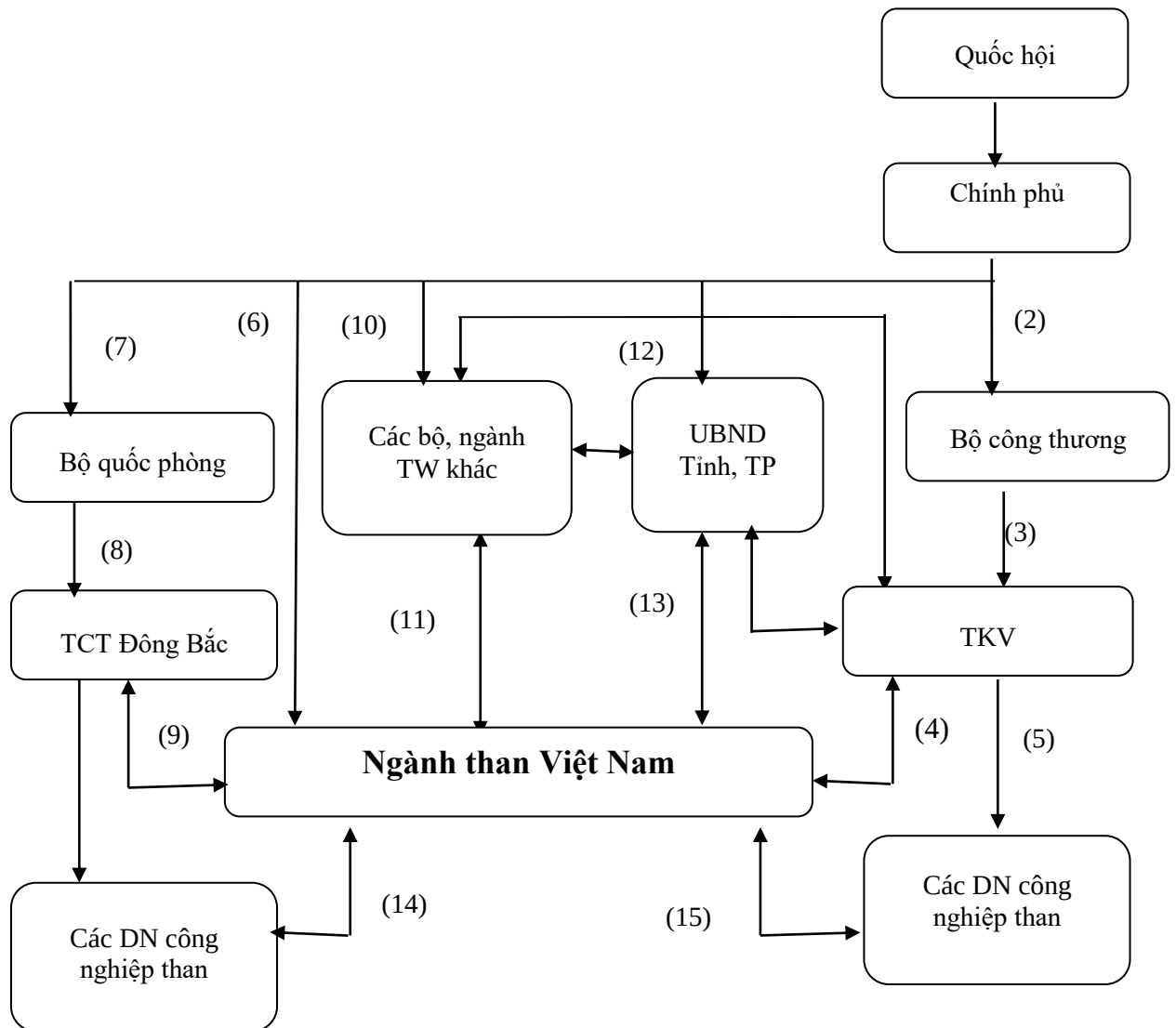
3.2.5. Bộ máy quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Có nhiều đơn vị, cơ quan quản lý Nhà nước liên quan tới công tác phát triển NNL tại ngành than Việt Nam, cụ thể như hình 3.13 dưới đây:

(1) *Quốc hội*: là cơ quan ban hành Hiến pháp, các Luật liên quan đến phát triển NNL ngành than Việt Nam như: Luật doanh nghiệp năm 2014; Luật Khoáng sản năm 2010; Bộ luật lao động năm 2012; Luật bảo hiểm xã hội năm 2014; Luật giáo dục sửa đổi năm 2009; Luật giáo dục đại học năm 2012; Luật giáo dục nghề nghiệp năm 2014; và một số luật khác liên quan tới phát triển

NNL tại ngành than Việt Nam.

(2),(3) *Chính phủ*: Chính phủ là cơ quan hành pháp, có chức năng ban hành các quyết định, nghị định; phê duyệt các đề án, các vấn đề liên quan tới Bộ Công thương đơn vị trực tiếp chỉ đạo TKV về việc hướng dẫn, giám sát, kiểm tra quy hoạch vùng than, khai thác và sử dụng than trên toàn quốc. Bộ Công thương là đơn vị chủ trì, phối hợp với các Bộ/ngành liên quan chỉ đạo việc sản xuất, xuất, nhập khẩu than; phê duyệt kế hoạch và hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện quy hoạch phát triển ngành than đến năm 2020.



Hình 3.13. Bộ máy quản lý nhà nước về phát triển NNL tại ngành than Việt Nam

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Thư viện pháp luật Việt Nam, năm 2017)

(4) TĐ công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam và TCT Đông Bắc-BQP:

TKV và TCT ĐB là hai đơn vị đầu mối và chịu trách nhiệm chính về việc PTBV ngành than, cung cấp than trong nước và làm đầu mối phối hợp với các hộ tiêu thụ than lớn thực hiện việc nhập khẩu than cho nhu cầu phát triển KT-XH của đất nước, góp phần đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia. TKV phối hợp với các Bộ, ngành, địa phương liên quan xây dựng các biện pháp quản lý chặt chẽ việc khai thác vận chuyển, tiêu thụ than, ngăn chặn tình trạng khai thác than, vận chuyển, tiêu thụ xuất - nhập khẩu than trái phép.

(6) (7), (8), (9) Chính phủ điều hành đối với ngành than Việt Nam, Bộ quốc phòng, Bộ quốc phòng quản lý trực tiếp TCT Đông Bắc trong đó có các đơn vị sản xuất kinh doanh than. Do là đơn vị kinh tế trực tiếp thuộc Bộ quốc phòng nên việc tiếp cận các thông tin là khó khăn, hơn nữa các đơn vị SXKD than của TCT Đông Bắc chỉ chiếm khoảng 10% sản lượng than của toàn ngành than Việt Nam.

(10), (11) Các Bộ, ngành khác:

Bộ Tài nguyên và Môi trường có trách nhiệm cấp giấy phép hoạt động khoáng sản than phù hợp với các quy định hiện hành; đẩy mạnh công tác điều tra cơ bản tài nguyên than trên phạm vi cả nước; quản lý và lưu trữ số liệu địa chất và tài nguyên than theo quy định.

Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội là đơn vị chủ trì và phối hợp với các Bộ, ngành địa phương có liên quan chỉ đạo lập chương trình và tổ chức đào tạo đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý, công nhân lành nghề đáp ứng nhu cầu PTBV ngành than trong tương lai.

Bộ Khoa học và Công nghệ chủ trì, phối hợp với Bộ Công Thương và các Bộ, ngành, địa phương có liên quan chỉ đạo các chương trình hoạt động khoa học công nghệ trong lĩnh vực điều tra, khảo sát, thăm dò, khai thác, sàng tuyển, chế biến, tiêu thụ và sử dụng than theo hướng ứng dụng công nghệ tiên tiến, thân thiện với môi trường và giảm tổn thất than, PTBV than Việt Nam trong tương lai.

Bộ Kế hoạch và Đầu tư chủ trì phối hợp với các Bộ, ngành, địa phương liên

quan kêu gọi vốn ODA để phát triển ngành than VN theo quy định của pháp luật.

Bộ Quốc phòng Phối hợp với Bộ Công Thương để chỉ đạo việc triển khai các đề án thăm dò, dự án mỏ than bảo đảm thể trận quốc phòng và an ninh trong khu vực phòng thủ của địa phương có hoạt động khoáng sản than.

(12) Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

Chịu trách nhiệm quản lý, bảo vệ tài nguyên khoáng sản than chưa khai thác ngoài ranh giới quản lý của các DN theo quy định; phối hợp các DN thực hiện các biện pháp quản lý, bảo vệ tài nguyên than tại các khu vực mỏ đang khai thác.

Cập nhật, điều chỉnh các quy hoạch liên quan của địa phương để huy động tối đa tài nguyên phục vụ phát triển ngành than theo quy hoạch.

Tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thi hành pháp luật về khoáng sản của các tổ chức, cá nhân có hoạt động khai thác và kinh doanh than trên địa bàn quản lý.

3.3. Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

3.3.1. Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

3.3.1.1. Tính hiệu lực

HL1: Mức độ đáp ứng của NNL đối với chiến lược và quy hoạch NNL và hoạt động sản xuất kinh doanh than

Kết quả của chỉ tiêu này cụ thể hóa trong câu hỏi: “*NNL đáp ứng tốt các yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh và chiến lược phát triển của ngành than*” đạt giá trị bình quân là 3,73 trong đó mức độ đồng ý là phân vân với tỷ lệ lần lượt là 53,3% và 33,7% cho thấy về các nhà quản lý đều cho rằng NNL có những đóng góp nhất định cho hoạt động SXKD của ngành than VN.

HL2: Mức độ đầy đủ của các chính sách về PT NNL của ngành than Việt Nam

Kết quả điều tra cho thấy có trên 50% phân vân về sự hỗ trợ của pháp lý đối với PT NNL của ngành than, trong đó có 53,2% DN phân vân và 9,8% DN không đồng ý với câu hỏi: “*Pháp lý hỗ trợ tích cực cho hoạt động PT NNL tại*

ngành than VN” với mức độ bình quân chỉ đạt 3,29. Qua kết quả điều tra cho thấy, các DN ngành than mong muốn, các cơ quan QLNN quan tâm hơn nữa đối với PT NNL ngành than nhằm tạo ra một đội ngũ NNL có đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, chất lượng cao và phù hợp với hoạt động SXKD than và chiến lược phát triển của ngành than Việt Nam đến năm 2025.

Bảng 3.9. Kết quả đo lường hiệu lực quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Chỉ tiêu	Tỷ lệ đồng ý của các doanh nghiệp (%)				
	1	2	3	4	5
HL1. NNL đáp ứng tốt các yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh và chiến lược phát triển của ngành than	0	2,2	33,7	53,3	10,8
HL2. Pháp lý hỗ trợ tích cực cho hoạt động PT NNL tại ngành than VN	0	9,8	53,2	34,8	2,2
HL3. DN nhận được nhiều hỗ trợ của Nhà nước, Tập đoàn, Tổng công ty trong việc triển khai đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực	0	1,1	51,1	42,4	5,4
HL4. Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về thu hút, tuyển dụng NNL công khai, minh bạch	0	17,4	56,5	26,1	0
HL5. Ngành than thực hiện tốt các chính sách của Nhà nước về an toàn và bảo hộ cho người lao động	0	0	27,2	56,5	16,3
HL6. Ngành than triển khai chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua khen thưởng công khai, minh bạch, công bằng, dân chủ	0	5,4	51,1	37	6,5
HL7. Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về lương, thưởng cho người lao động đầy đủ, chính xác	0	0	31,5	54,3	14,2

1-Rất không đồng ý; 2-Không đồng ý; 3-Phân vân; 4-Đồng ý; 5-Rất đồng ý

(Nguồn: tác giả tính toán theo kết quả điều tra, năm 2017)

HL3: Mức độ hỗ trợ của TĐ, TCT đối với PT NNL của các DN thuộc ngành than đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Kết quả điều tra doanh nghiệp qua câu hỏi: “DN nhận được nhiều hỗ trợ của Nhà nước, TĐ, TCT trong việc triển khai đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân

lực” cho thấy hầu hết các DN nhận được sự hỗ trợ nhất định từ TĐ, TCT trong việc triển khai chiến lược quy hoạch NNL với mức độ bình quân là 3,52 và mức độ đồng ý của DN là tỷ lệ phân vân là 51,1% và tỷ lệ đồng ý là 42,4%; cho thấy TĐ và TCT cần quan tâm hơn nữa tới việc đào tạo, bồi dưỡng NNL của các DN.

HL4: Mức độ thực hiện của ngành than về chính sách thu hút và tuyển dụng nguồn nhân lực

Kết quả điều tra cho thấy các DN ngành than thực hiện chính sách thu hút và tuyển dụng NNL là chưa thực sự công khai minh bạch. Kết quả trên được thể hiện qua câu hỏi đối với DN: “Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về thu hút, tuyển dụng NNL công khai, minh bạch”, với mức độ bình quân chỉ đạt 3,09 và chủ yếu làm mức độ phân vân và không đồng ý với tỷ lệ lần lượt là 56,5% và 17,4% là một trong những chỉ tiêu có mức độ đồng ý là thấp nhất, cho thấy thu hút và tuyển dụng và vấn đề hết sức khó khăn và nhạy cảm.

HL5: Mức độ thực hiện của ngành than đối với chính sách bảo hộ lao động, an toàn lao động

Kết quả trên có được thông qua câu hỏi: “Ngành than thực hiện tốt các chính sách của Nhà nước về an toàn và bảo hộ cho người lao động”, có mức độ bình quân khá cao đạt 3,89 với mức độ đồng ý và hoàn toàn đồng ý tương ứng là 56,5% và 16,3%. Tuy nhiên vẫn còn 27,2% DN phân vân với chính sách an toàn và bảo hộ lao động, do vậy lãnh đạo TĐ, TCT và các DN tiếp tục triển khai mạnh mẽ và quyết liệt hơn nữa công tác này, bảo đảm nói “không” với xảy ra mất an toàn lao động.

HL6: Mức độ thực hiện của ngành than đối với chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua, khen thưởng

Kết quả điều tra cho thấy ngành than thực hiện chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua, khen thưởng đối với người lao động khá tốt. Kết quả trên được thể hiện qua nhận định đối với DN: “Ngành than triển khai chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua khen thưởng công khai, minh bạch, công

bằng, dân chủ” với mức độ bình quân là 3,45 và tỷ lệ DN đồng ý với câu hỏi trên là 37% và vẫn còn 51,1% DN còn phân vân với sự công bằng, công khai, minh bạch, cho thấy ngành than tiếp tục đổi mới, khen thưởng đúng đối tượng, đúng mức độ thành tích, kịp thời và đảm bảo chất lượng.

HL7: Mức độ thực hiện của ngành than đối với chính sách lương, thưởng

Kết quả trên có được thông qua câu hỏi: “*Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về lương, thưởng cho người lao động đầy đủ, chính xác*” với mức độ bình quân là 3,83 với tỷ lệ đồng ý là 54,3% và rất đồng ý là 14,2%, bên cạnh đó vẫn còn 31,3% phân vân cho thấy mặc dù lương bình quân của công nhân và thợ lò khá cao so với mặt bằng chung của xã hội, tuy nhiên so với hao phí lao động mà công nhân bỏ ra, phần đông công nhân phải sống xa ra đình, quê hương thì sự hy sinh này quá lớn so với thu nhập mà họ nhận được.

3.3.1.2. Tính hiệu quả

Hiệu quả QLNN đối với PT NNL còn được đo lường gián tiếp thông qua hiệu quả SXKD của ngành than Việt Nam, thông qua một số tiêu chí cụ thể dưới đây:

Bảng 3.10. Kết quả đo lường hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Chỉ tiêu	Tỷ lệ đồng ý của các doanh nghiệp (%)				
	1	2	3	4	5
HQ1. PT NNL ngành than thúc đẩy tăng NSLĐ	0	0	21,7	53,3	25
HQ2. PT NNL của ngành than góp phần hoàn thành các kế hoạch SXKD	0	3,3	47,8	43,5	5,4
HQ3. PT NNL luôn mang lại nhiều lợi ích cho việc phát triển của ngành than Việt Nam	0	3,3	56,4	37	3,3
HQ4. PT NNL góp phần tiết kiệm các chi phí cho hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành than VN	0	21,7	48,9	29,4	0

1-Rất không đồng ý; 2-Không đồng ý; 3-Phân vân; 4-Đồng ý; 5-Rất đồng ý

(Nguồn: tác giả tính toán theo kết quả điều tra, năm 2017)

HQ1: Mức độ hoàn thành kế hoạch về năng suất lao động

Kết quả điều tra cho thấy ngành than thực hiện NSLĐ có xu hướng tăng

dẫn và kết quả trên có được thông qua câu hỏi: “*NNL của ngành than luôn cố gắng hoàn thành kế hoạch NSLĐ*” với mức độ bình quân khá cao là 4,03 với tỷ lệ đồng ý và rất đồng ý cao tương ứng là 53,3% và 25%, từ kết quả này cho thấy ngành than luôn quan tâm tới việc tăng NSLĐ cho người lao động.

HQ2: Mức độ hoàn thành kế hoạch kinh doanh của doanh nghiệp

Kết quả điều tra có được thông qua câu hỏi: “*NNL của ngành than luôn cố gắng hoàn thành các kế hoạch sản xuất kinh doanh*” với mức độ bình quân chỉ là 3,51 và tỷ lệ số DN còn phân vân với nhận định trên còn khá nhiều là 47,8%, cho thấy để hoàn thành kế hoạch SXKD, ngành than phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trong đó yếu tố có vai trò quyết định là điều kiện tự nhiên, thời tiết, khí hậu do hoạt động gắn liền với khoáng sản và điều kiện khai thác trong lòng đất.

HQ3: Khả năng mang lại lợi ích khi thực hiện các hoạt động PT NNL đối với phát triển của ngành than Việt Nam

Kết quả điều tra cho thấy PT NNL mang lại lợi ích không nhiều đối với phát triển của ngành than Việt Nam, kết quả trên có được thông qua câu hỏi: “*PT NNL luôn mang lại nhiều lợi ích cho việc phát triển của ngành than Việt Nam*” với mức độ bình quân là 3,40 và với tỷ lệ các DN còn phân vân với nhận định trên rất lớn là 56,4%, cho thấy lợi ích khi thực hiện các hoạt động PT NNL đối với phát triển ngành than Việt Nam còn khá nhỏ, bởi vì như lý giải ở trên phụ thuộc rất lớn vào điều kiện tự nhiên và là yếu tố quyết định cho sự phát triển của ngành than.

HQ4: Khả năng tiết kiệm các chi phí đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành than Việt Nam khi áp dụng các hoạt động PT NNL

Kết quả điều tra cho thấy PT NNL đóng góp vào sự tiết kiệm chi phí đối với hoạt động phát triển của ngành than Việt Nam là rất nhỏ, kết quả trên có được thông qua câu hỏi: “*PT NNL góp phần tiết kiệm các chi phí cho hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành than Việt Nam*” với mức độ bình quân chỉ là 3,08 với tỷ lệ phân vân và không đồng ý là rất lớn, tương ứng là 48,9% và

21,7%. Xuất phát từ đặc thù của ngành than phụ thuộc nhiều vào điều kiện tự nhiên, máy móc, thiết bị nên tỷ lệ chi phí nhân công trong tổng chi phí thường chỉ chiếm từ 20-30% tổng chi phí kinh doanh, các chi phí nguyên vật liệu, chi phí khấu hao và các chi phí khác chiếm tỷ lệ hơn 60% do vậy sự đóng góp PT NNL vào tiết kiệm chi phí cho các hoạt động kinh doanh là không đáng kể.

c. Tính phù hợp

PH1: Mức độ phù hợp của khung khổ pháp luật về PT NNL đối với việc sử dụng NNL trong DN

Kết quả điều tra cho thấy khung khổ pháp luật về PT NNL chưa thực sự phù hợp và xuất phát từ thực tiễn sử dụng NNL trong DN thể hiện thông qua mức độ bình quân rất thấp là 2,98, kết quả trên có được thông qua câu hỏi: “*Pháp lý về PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than*” với chủ yếu là các DN trả lời phân vân hoặc không đồng ý với tỷ lệ tương ứng là 54,4% và 23,9%, cho thấy trong thời gian tới các cơ quan QLNN có liên quan chú trọng hơn nữa đối với hoạt động khai khoáng và PT NNL tại các DN thuộc ngành than Việt Nam.

Bảng 3.11. Kết quả đo lường tính phù hợp về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Chỉ tiêu	Tỷ lệ đồng ý của các doanh nghiệp (%)				
	1	2	3	4	5
PH1. Pháp lý về PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than	0	23,9	54,4	21,7	0
PH2. Chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than	0	0	25	46,7	28,3

1-Rất không đồng ý; 2-Không đồng ý; 3-Phân vân; 4-Đồng ý; 5-Rất đồng ý

(Nguồn: tác giả tính toán theo kết quả điều tra, năm 2017)

PH2: Mức độ phù hợp của các mục tiêu trong kế hoạch PT NNL với việc sử dụng NNL trong DN

Kết quả điều tra ý kiến của các DN cho thấy chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PT NNL khá phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than thể hiện thông qua kết quả câu hỏi: “*Chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PT NNL phù hợp với việc*

sử dụng NNL tại ngành than” mức độ bình quân là 4,03 với tỷ lệ các DN đồng ý và rất đồng ý cao tương ứng là 46,7% và 28,3%, cho thấy quy hoạch PT NNL của ngành than có tác động khá lớn đến các DN của ngành, tuy nhiên các DN trong ngành cho rằng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PT NNL của ngành than cần rõ ràng cụ thể hơn, nhằm định hướng tốt cho hoạt động này tại các DN.

d. Tính bền vững

BV1: Mức độ gắn kết của các chính sách PT NNL ngành than với chiến lược PT NNL của quốc gia

Kết quả điều tra ý kiến của các DN cho thấy chính sách PT NNL của ngành than Việt Nam có gắn kết nhất định với chiến lược PT NNL của quốc gia thể hiện thông qua mức độ bình quân là 3,97, kết quả trên có được thông qua câu hỏi: “*Chính sách PT NNL của ngành than Việt Nam bổ sung với chiến lược PT NNL của quốc gia*” và với tỷ lệ đồng ý và rất đồng ý tương ứng là 52,2% và 22,8% cho thấy chính sách PT NNL của ngành than góp phần hoàn thành chính sách PT NNL của quốc gia.

Bảng 3.12. Kết quả đo lường tính bền vững về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Chỉ tiêu	Tỷ lệ đồng ý của các doanh nghiệp (%)				
	1	2	3	4	5
BV1. Chính sách PT NNL ngành than bổ sung cho chiến lược PT NNL của quốc gia	0	1,1	23,9	52,2	22,8
BV2. Số lượng, cơ cấu NNL phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam	0	3,3	44,6	28,3	23,8
BV3. Chất lượng NNL luôn được nâng cao và phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam	0	0	15,2	47,8	37
BV4. NNL được sử dụng hợp lý, hiệu quả với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam	0	0	46,7	39,1	14,2

1-Rất không đồng ý; 2-Không đồng ý; 3-Phân vân; 4-Đồng ý; 5-Rất đồng ý

(Nguồn: tác giả tính toán theo kết quả điều tra, năm 2017)

BV2: Mức độ phù hợp về số lượng, cơ cấu NNL với chiến lược phát triển

bền vững ngành than Việt Nam

Kết quả điều tra ý kiến của các DN cho thấy số lượng, cơ cấu NNL chưa thực sự phù hợp với chiến lược PTBV ngành than Việt Nam thể hiện thông qua mức độ bình quân là 3,73, kết quả trên có được thông qua câu hỏi: “*Số lượng, cơ cấu NNL phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam*” với tỷ lệ DN còn phân vân với câu hỏi này khá cao là 44,6%, bởi vì như đã phân tích ở chương 2 lao động gián tiếp trong ngành than còn chiếm tỷ lệ lớn (hơn 20%) tổng số CBCNV, tỷ lệ CNKT lành nghề, tay nghề cao còn ít (bậc thợ 5 trở lên chỉ chiếm hơn 30% tổng số công nhân).

BV3: Mức độ phù hợp và nâng cao về chất lượng NNL với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam

Kết quả điều tra ý kiến của các DN cho thấy chất lượng NNL khá phù hợp với chiến lược PTBV ngành than VN, kết quả trên có được thông qua câu hỏi: “*Chất lượng NNL luôn được nâng cao và phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam*” với mức độ bình quân có giá trị cao là 4,22 và với tỷ lệ DN đồng ý và rất đồng ý với câu hỏi trên lần lượt là 47,8% và 37%, cho thấy mặc dù, chất lượng NNL của ngành than VN không cao nhưng phù hợp với các yêu cầu của hoạt động SXKD và chiến lược PTBV ngành than Việt Nam.

BV4: Mức độ sử dụng, bố trí công việc hợp lý, hiệu quả của NNL với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam

Kết quả điều tra ý kiến của các DN cho thấy việc sử dụng, bố trí công việc khá hợp lý, hiệu quả của NNL với chiến lược PTBV ngành than Việt Nam với mức độ bình quân là 3,67, kết quả trên có được thông qua câu hỏi: “*NNL được sử dụng hợp lý, hiệu quả với chiến lược PTBV ngành than Việt Nam*” với tỷ lệ doanh nghiệp phân vân là khá lớn (46,7%), cho thấy ngành than Việt Nam cần sâu sát hơn nữa trong công tác bố trí phù hợp với năng lực và sở trường riêng của mỗi người lao động.

3.3.2. Tổng hợp, đánh giá chung về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn

nhân lực ngành than Việt Nam

**** Một số kết quả đã đạt được***

Từ việc phân tích thực trạng QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam, tác giả nhận thấy công tác này đạt được một số kết quả sau đây:

Thứ nhất, về định hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Trong các quy hoạch phát triển ngành than đến năm 2020, đều đã đề cập đến định hướng PT NNL cho ngành than, trong đó có chú trọng đến chính sách thu hút lao động vào làm việc tại các mỏ than, đặc biệt là các lao động làm trong mỏ than hầm lò, đây là một chủ trương hết sức đúng đắn, do xuất phát từ đặc điểm trong thời gian gần đây hiện tượng thợ lò bỏ việc tại các DN khai thác than hàng năm, chiếm một tỷ lệ khá đối lớn (thợ lò bỏ việc chiếm hơn 5% tổng số lao động của DN). Định hướng chiến lược PT NNL thông qua chính sách địa phương hóa nguồn nhân lực và ưu tiên tuyển chọn con em công nhân trong ngành đã tạo ra bước đột phá mới trong việc tạo NNL cho ngành, vì đây là đối tượng am hiểu lĩnh vực SXKD và có thể gắn bó lâu dài với ngành than Việt Nam.

Thứ hai, tạo khung khổ pháp lý cho phát triển nguồn nhân lực của ngành than

Trong thời gian từ năm 2010 đến nay, TKV và TCT Đông Bắc-BQP luôn cố gắng xây dựng và ban hành cơ chế, chính sách tạo hành lang pháp lý tốt phục vụ cho hoạt động PT NNL ngành than Việt Nam phát triển hiệu quả:

- *Chính sách thu hút thợ lò:* TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã tạo ra bước chuyển biến tích cực, về công tác tuyển sinh, các cơ sở đào tạo đã cơ bản đủ số lượng học sinh theo học ở các lớp, các hệ của trường; công tác đào tạo gắn liền với thực tiễn sản xuất, học viên ra trường có thể bắt tay ngay vào các công việc ở đơn vị sản xuất.

- *Chính sách tuyển dụng nhân lực vào ngành than:* Do có chính sách đột phá trong tuyển dụng của TĐ, TCT tất cả các lao động tuyển vào ngành than từ năm 2016 trở đi đều thông qua hình thức thi tuyển, đã góp phần công khai, minh bạch hóa công tác tuyển dụng cũng như nâng cao được chất lượng nguồn lao

động đầu vào cho các doanh nghiệp.

- *Chính sách ưu tiên lao động làm việc trong hầm lò:* Ngoài ưu tiên về tiền lương, thu nhập và các khoản phụ cấp cho người lao động, TKV và TCT Đông Bắc-BQP luôn luôn quan tâm tới đời sống tinh thần cho người lao động, đặc biệt là lao động trực tiếp trong hầm lò về ăn uống, chăm sóc sức khỏe, nhà ở và các phúc lợi cho người lao động, chính sách này đã phát huy những tác dụng nhất định, khi tỷ lệ lao động thợ lò hiện nay bỏ việc có xu hướng giảm đi.

- *Chính sách sử dụng và đãi ngộ người lao động:* hàng năm TĐ, TCT thực hiện lộ trình tăng lương cho người lao động từ 5%-10%, đặc biệt thưởng cho công nhân hầm lò, kết quả của chính sách này thể hiện rõ nhất là tâm lý người lao động thoải mái và yên tâm làm việc tại DN, bên cạnh đó các vụ tai nạn lao động giảm hẳn so với trước kia. TKV TCT Đông Bắc - BQP đã chỉ đạo các đơn vị thực hiện nghiêm túc, không được phép không thực hiện hay cắt giảm, cụ thể như: đối với chế độ ăn định lượng, mặc dù việc cân đối chi phí còn khó khăn nhưng ngành than vẫn tính toán chi phí giao khoán cho các đơn vị một cách hợp lý.

- *Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:* TKV và TCT Đông Bắc-BQP đã làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ lãnh đạo các cấp, và các chuyên gia về kỹ thuật, công nghệ và quản lý, đã tăng cường và phát huy đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn và giỏi về tay nghề. Nguồn vốn đầu tư cho hoạt động đào tạo và phát triển tăng lên, đối tượng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ được mở rộng; các cơ sở dạy nghề được đầu tư, nâng cao chất lượng dạy và học, đào tạo gắn chặt chẽ với thực tiễn sản xuất.

Thứ ba, tổ chức thực hiện phát triển nguồn nhân lực của ngành than

- Thu hút và tuyển sinh lao động vào ngành than Việt Nam về số lượng học viên được tuyển vào các cơ sở đào tạo về quy mô tăng hàng năm, tuy nhiên chưa đạt kế hoạch đề ra, số lao động được tuyển mới vào ngành than liên tục biến động qua các năm.

- Sử dụng và đãi ngộ người lao động tại ngành than Việt Nam: tiền lương

bình quân của toàn ngành tăng lên qua các năm, hiện nay thu nhập của người trực tiếp sản xuất than khoảng 13 triệu đồng/người-tháng, so với mặt bằng chung của toàn xã hội là khá cao, tiền thưởng cho lao động làm việc tại các DN ngành than rất đa dạng cho các hoạt động như thưởng sáng kiến, thưởng hoàn thành kế hoạch, thưởng an toàn,...Các điều kiện lao động tại TKV và TCT Đông Bắc-BQP luôn có xu hướng cải thiện tích cực như sử dụng monoray hay song loan để đi lại trong lò, cơ giới hóa, tự động hóa được triển khai mạnh mẽ.

- Đào tạo, bồi dưỡng và PT NNL của ngành than Việt Nam: TKV và TCT Đông Bắc-BQP luôn cố gắng cải thiện năng lực các cơ sở đào tạo do ngành than quản lý, mở rộng quy mô đào tạo, mở các ngành nghề đào tạo mới, đầu tư mới cơ sở vật chất thiết bị phục vụ đào tạo, hướng tới đào tạo theo nhu cầu của các đơn vị sản xuất.

- Thứ tư, kiểm tra, giám sát, thanh tra về hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại ngành than Việt Nam

TKV và TCT Đông Bắc-BQP thực hiện rất nghiêm túc hành lang pháp lý của Nhà nước về Luật lao động năm 2012, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật Bảo hiểm y tế năm 2014, Luật an toàn và vệ sinh lao động năm 2015, Luật việc làm năm 2013, và các chính sách liên quan đến lao động trong hầm lò, Luật khoáng sản năm 2010 và các chỉ thị 02/2012/CT-TTg và chỉ thị 03/CT-TTg ngày 30/05/2012 về tăng cường hiệu lực thực thi chính sách pháp luật về khai thác khoáng sản. TKV và TCT Đông Bắc - BQP thay mặt nhà nước quản lý nghiêm các nguồn tài nguyên khoáng sản, đặc biệt là than tại bể than Đông Bắc và bể than Sông Hồng, hạn chế đến mức thấp nhất các hoạt động khai thác than trái phép trên các địa bàn mà TĐ, TCT thực hiện quản lý khoáng sản.

** Một số hạn chế, yếu kém*

Thứ nhất, Định hướng chiến lược về PT NNL của ngành than Việt Nam chưa lượng hóa thành các chỉ tiêu cụ thể: Hai đơn vị chủ quản của ngành than đã xây dựng định hướng trên cơ sở định hướng của Chính phủ. Tuy nhiên những

định hướng này mới chỉ dừng lại ở các định hướng chung, chưa lượng hóa thành các chỉ tiêu cụ thể như tỷ lệ thợ lò bỏ việc giảm xuống còn bao nhiêu %, thu hút được số lượng bao nhiêu công nhân là người địa phương, bao nhiêu là con em vùng sâu vùng xa và tỷ lệ tương ứng là bao nhiêu %. Các định hướng về việc thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, địa phương hóa và truyền thống hóa NNL ngành than Việt Nam chưa thực sự tạo ra sự chuyển biến lớn về NNL.

Thứ hai, Tạo khung khổ pháp lý và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch, chính sách về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

- *Chính sách thu hút thợ lò:* chính sách này đã được TKV, TCT Đông Bắc - BQP quan tâm hàng đầu và triển khai rất quyết liệt. Tuy nhiên ở một số đơn vị còn hạn chế như điều kiện làm việc trong hầm lò chậm được cải thiện, vẫn để tình trạng gửi lương người lao động, lao động dư thừa nên tiền lương còn thấp, văn hóa ứng xử của một số cán bộ chỉ huy sản xuất đối với người lao động có nơi, có lúc còn chưa phù hợp, nên đã dễ xảy ra tình trạng người lao động có tay nghề cao bỏ việc, như thợ sửa chữa cơ máy mỏ ở các mỏ lộ thiên, kỹ sư vận hành ở các nhà máy điện, nhà máy hóa chất.

- *Chính sách tuyển dụng nhân lực vào ngành than:* Mặc dù đã áp dụng chính sách thi tuyển đối với hầu hết các lao động tuyển vào ngành than từ năm 2016 trở đi, tuy nhiên đối với thợ lò tuyển mới thì nguồn tuyển không đa dạng, do vậy TKV và TCT Đông Bắc vẫn phải nhận nhưng lao động chưa thực sự ưng ý; còn đối với thi tuyển vào các vị trí lãnh đạo, vẫn còn tính trạng nhất thân nhì quen chi phối kết quả tuyển dụng. Trong quá trình thực hiện các quy chế việc tuyển chọn đầu vào chưa đạt chất lượng cao, nhiều lưu học sinh ở trường học lực kém không chịu tu dưỡng rèn luyện bản thân, ra trường không đảm nhiệm được nhiệm vụ các doanh nghiệp giao, hoặc có một số không thực hiện cam kết ra trường phục vụ theo yêu cầu của thực tế tại ngành than Việt Nam.

- *Chính sách ưu tiên lao động làm việc trong hầm lò:* mặc dù áp dụng nhiều chính sách, biện pháp đồng bộ để ưu tiên thợ lò như tăng lương, phụ cấp, chăm sóc

sức khỏe, phục hồi chức năng, hỗ trợ tái hòa nhập về nhà ở, an sinh xã hội. Tuy nhiên đây mới chỉ là các giải pháp tạm thời, do các điều kiện làm việc trong lò khá nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nên sự đánh đổi sức khỏe lấy thu nhập là không nhiều, do vậy trong thời gian tới cần có sự đột phá trong cải thiện môi trường làm việc.

- *Chính sách sử dụng và đãi ngộ người lao động:* Mặc dù tiền lương năm 2016 đạt 9,1 triệu đồng/người-tháng, trong đó khối sản xuất than đạt 9,315 triệu đồng/người - tháng và tiếp tục thực hiện lộ trình tăng lương cho người lao động làm việc trong hầm lò, tuy nhiên mức tiền lương này vẫn chưa tương xứng với hao phí mà người lao động bỏ ra và chưa thực sự gắn với NSLĐ của họ. Ngoài ra, một số đơn vị còn khá cứng nhắc trong việc trả lương giãn cách giữa các chức danh ngành nghề, chưa nghiên cứu kỹ quy định của Nhà nước và của ngành than, TKV, TCT Đông Bắc - BQP hoặc biết nhưng vẫn e ngại khi thực hiện cơ chế trả lương thỏa đáng đối với người lao động có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và đóng góp nhiều cho đơn vị

- *Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:*

Chất lượng đào tạo của các trường hiện nay còn có những bất cập và khiếm khuyết như cơ sở vật chất trong những năm qua tuy các trường đó có nhiều cố gắng nhưng chưa đáp ứng đủ chỗ ăn, ở và nơi thực tập để rèn luyện nghề nghiệp cho sinh viên, học sinh. Chất lượng tuyển sinh đầu vào còn thấp, số học sinh tốt nghiệp hệ Trung học cơ sở (cấp 2) vào học nghề còn đông làm ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo, khi ra trường chưa đáp ứng được bậc thợ đào tạo để bố trí vào các dây chuyền sản xuất chính.

Sự phối kết hợp giữa nhà trường với các DN chưa đồng bộ, còn một số DN chưa thể hiện rõ vai trò tự chủ NNL của mình, còn phó thác cho các trường trong công tác tuyển sinh đào tạo nhân lực.

Bố trí cán bộ làm công tác đào tạo tại các DN, các trường còn thay đổi nhiều về tổ chức, năng lực cán bộ còn yếu chưa đủ tầm để tham mưu cho lãnh đạo về phương pháp tổ chức, đào tạo NNL chất lượng cao, gây không ít lãng phí về cơ sở

vật chất, chưa tạo được NNL chất lượng cao để phục vụ cho PTBV của ngành than.

Việc đầu tư vào đào tạo và PT NNL cho các DN chưa được chuẩn bị tốt. Phần lớn các DN chưa có chiến lược đào tạo và PT NNL, kể cả ngắn hạn và dài hạn, phù hợp với mục tiêu phát triển của mình. Một số DN cũng tổ chức những khóa đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng cho nhân viên nhưng kết quả chưa được như mong muốn do chưa áp dụng các chuẩn quốc gia, quốc tế vào chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo. Còn thiếu nhiều chuyên gia đào tạo có đủ năng lực, kiến thức chuyên môn, nghề nghiệp và kỹ năng sư phạm.

Thứ ba, Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát về hoạt động PT NNL tại ngành than Việt Nam chưa thực sự quyết liệt, chế tài xử phạt còn nhẹ:

- TĐ, TCT chưa ban hành đầy đủ các văn bản nhằm chỉ đạo Giám đốc điều hành mỏ tổ chức thực hiện quy chuẩn kỹ thuật chuyên ngành, các quy định về an toàn - vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường trong khai thác khoáng sản.

- Tại một số đơn vị thành viên được thanh tra, công tác kiểm tra, giám sát về việc sử dụng trang bị bảo hộ lao động chưa được triển khai quyết liệt, có hiệu quả. Công tác hướng dẫn, kiểm tra việc lập hộ chiếu, thực hiện sản xuất theo hộ chiếu (đặc biệt là hộ chiếu khoan, nổ mìn) chưa đảm bảo yêu cầu.

- Công tác tổng hợp, rút kinh nghiệm hàng năm về lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động, bảo hộ lao động của TĐ, TCT chú trọng đến lĩnh vực khai thác than hầm lò; các lĩnh vực khai thác than lộ thiên chưa được đề cập tương xứng.

** Nguyên nhân của các hạn chế:*

(i) Cơ chế quản lý của các cơ quan chủ quản của ngành than Việt Nam chưa linh hoạt, mềm dẻo

Do hai đơn vị chủ quản của ngành than Việt Nam là TKV, TCT Đông Bắc chưa được phân cấp, và xây dựng bản chiến lược PT NNL của ngành, đơn vị mình một cách cụ thể, các nội dung liên quan đến NNL, PT NNL mới chỉ là một nội dung trong các chiến lược phát triển chung của ngành than Việt Nam.

(ii) Điều kiện sản xuất kinh doanh, điều kiện làm việc của người lao động

tại ngành than Việt Nam

Mặc dù đã nỗ lực duy trì ổn định sản xuất, đảm bảo việc làm và thu nhập cho công nhân lao động, nhưng với sự giảm sút về giá bán và thị trường tiêu thụ nên kết quả SXKD giai đoạn 2015 - 2017 của ngành than vẫn sụt giảm mạnh. Do điều kiện khai thác đặc thù ngành mỏ ngày càng xuống sâu làm cho chi phí về an toàn và môi trường tăng cao, tỷ trọng than hầm lò tăng nhanh làm cho giá thành tiếp tục tăng, nhu cầu vốn đầu tư của ngành than rất lớn, nhất là sản lượng hầm lò xuống sâu tăng, suất đầu tư tăng cao, trong khi lượng than tồn lớn gây mất cân đối tài chính; Điều kiện sản xuất của các mỏ hiện đã xuống sâu -300m so với mặt nước biển và tỷ lệ than lộ thiên so với than hầm lò chiếm 50-60%. Các mỏ than lộ thiên, hệ số bóc đất đá và cung độ tăng nhanh, làm cho sức cạnh tranh của than Việt Nam yếu hơn.

(iii) Sự cạnh tranh gay gắt từ thị trường lao động trong nước và quốc tế

Sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động hiện nay khi sức hút lao động tại chỗ của nhiều khu kinh tế, khu công nghiệp, khu chế xuất ngày càng mạnh hơn, dẫn đến người lao động chịu thu nhập ít hơn, nhưng được làm việc gần nhà, lại nhàn hơn nghề thợ mỏ rất nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Đặc biệt, khi Việt Nam chủ động tham gia sâu rộng vào các liên kết kinh tế quốc tế đa phương như AEC, WTO, CPTPP và các hiệp định kinh tế song phương như Việt Nam với Nhật Bản, Trung Quốc, EU,.. thì điều kiện để lao động tham gia vào thị trường lao động toàn cầu là rất thuận lợi. Vì vậy, nghề mỏ chỉ là sự lựa chọn cuối cùng của các học sinh khi xác định nghề nghiệp cho mình.

(iv) Chưa thực sự tạo môi trường tốt cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ngành than

Tâm lý người học muốn thời gian đào tạo ngắn để sớm đi làm, cộng với sự xâm nhập của tệ nạn xã hội vào học đường và ở xung quanh trường cũng làm nhiều học sinh phải bỏ học. Số lượng học sinh tuyển vào các trường những năm qua tăng nhanh dẫn đến các trường gặp không ít khó khăn về bố trí chỗ ăn, ở,

thiếu đội ngũ giáo viên dạy nghề, ảnh hưởng một phần đến chất lượng đào tạo. Công tác tuyên truyền, quảng cáo về nghề mỏ nói chung, DN nói riêng và các chế độ chính sách đãi ngộ cho học sinh đã được các đơn vị quan tâm thực hiện nhưng chưa sâu rộng, cụ thể và thường xuyên.

(v) Sự liên kết giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp chưa chặt chẽ

Một số DN gặp khó khăn về bố trí điều kiện nơi thực tập, nơi ở, ăn và phương tiện đi lại cho học sinh thực tập như đối với công nhân của doanh nghiệp, làm cho học sinh chán nản bỏ học (nhất là khi đang học lý thuyết ở trong trường được bố trí nơi ăn, ở tập trung, nay xuống sản xuất thấy không đáp ứng được nên tư tưởng dao động). Các cơ sở đào tạo và một số DN chưa có sự thống nhất trong việc phân công trách nhiệm đảm bảo an toàn trong quá trình học sinh thực tập nghề ở DN, trong việc trang bị công cụ, dụng cụ làm việc, quần áo bảo hộ lao động, trong việc chi trả kinh phí hướng dẫn, kèm cặp học sinh.

(vi) Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát về hoạt động phát triển nguồn nhân lực chưa thực sự quyết liệt, chế tài xử phạt chưa đủ sức răn đe

Hai đơn vị chủ quản là TKV, TCT Đông Bắc chưa hoàn thiện khung pháp lý về kiểm tra, giám sát và đánh giá các đơn vị sản xuất kinh doanh than, chưa xây dựng và ban hành các tiêu chuẩn, tiêu chí để làm căn cứ kiểm tra, giám sát hoạt động PT NNL của các đơn vị thuộc, trực thuộc Tập đoàn, TCT có hiệu quả.

Hai đơn vị chủ quản là TKV, TCT Đông Bắc chưa xây dựng đội ngũ thanh tra đủ mạnh về quân số cũng như chuyên môn, trong điều kiện lực lượng thanh tra còn mỏng như hiện nay, chưa có sự phối hợp giữa thanh tra ngành với thanh tra liên ngành khác.

TKV, TCT Đông Bắc - BQP, chưa có các chế tài mạnh, đủ sức răn đe đối với những trường hợp vi phạm trong khai thác, sử dụng tài nguyên than và các vấn đề liên quan đến PT NNL của ngành than.

CHƯƠNG 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM

4.1. Bối cảnh và những thuận lợi, khó khăn về đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam đến năm 2025

4.1.1. Bối cảnh đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam đến năm 2025

Than là nguồn năng lượng không thể tái tạo và có một vai trò quan trọng trong chính sách năng lượng quốc gia của Việt Nam. Chính vì vậy, PTBV ngành than luôn là một nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế đất nước. Thị trường than trong nước có những biến động lớn không chỉ về số lượng, mà cả chủng loại và nhà cung cấp; tình trạng tồn kho than lớn; giá than trong nước cao hơn nhập khẩu; các bất cập về thuế và phí trong lĩnh vực khoáng sản; những vấn đề liên quan đến phát triển nhiệt điện và nhu cầu nhập than từ nước ngoài; vai trò của Nhà nước trong vấn đề PTBV công nghiệp than với tư cách như là một trụ cột của an ninh năng lượng quốc gia.

Năm 2017, cân đối than cho nhu cầu trong nước còn đủ, nhưng đến năm 2020, Việt Nam phải nhập 20 triệu tấn than; năm 2025 sẽ nhập 50 triệu tấn và đến năm 2030, theo kế hoạch sẽ phải nhập khoảng 80-100 triệu tấn than [64]. Để thực hiện mục tiêu chiến lược trên, ngành than Việt Nam tập trung việc đào tạo NNL và đầu tư khoa học công nghệ, đẩy mạnh nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao, làm chủ công nghệ - kỹ thuật tiên tiến trong lĩnh vực thăm dò, khai thác, chế biến than (đặc biệt là công nghệ khai thác than dưới mức -300m bề than Quảng Ninh và bề than Sông Hồng) trong đó NNL là yếu tố có vai trò quyết định thực hiện thắng lợi chiến lược phát triển ngành than đến năm 2025.

Các quốc gia trên toàn thế giới hiện nay, trong đó có Việt Nam chịu ảnh hưởng rất lớn của sự hội nhập sâu rộng về tất cả các mặt về đời sống, KT-XH.

Trong một thế giới kinh tế phẳng như hiện nay đòi hỏi cần tất cả mọi nguồn lực đều phải hội nhập, cạnh tranh rất cao; từ đó đòi hỏi các quốc gia, ngành, DN đều cần chuẩn bị sớm cho hội nhập. Việt Nam là một quốc gia luôn chủ động hội nhập, tham gia sâu rộng vào các liên kết kinh tế quốc tế đa phương như: APEC; WTO; AFTA nay là AEC các liên kết kinh tế song phương của Việt Nam: Việt Nam - Nhật Bản; Việt Nam - Hoa Kỳ; Việt Nam - Hàn Quốc, Việt Nam - Trung Quốc, EU - Việt Nam. Các hiệp định thương mại tự do này tạo ra cánh cửa hội nhập rất lớn cho Việt Nam, và NNL các ngành nghề, trong đó có ngành than Việt Nam.

Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt đó, thì chất lượng NNL là yếu tố trọng tâm, quyết định mọi thắng lợi của sự phát triển KT-XH, nâng cao NSLĐ, năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam. Do đó NNL của ngành than cần nhanh chóng chuẩn bị nền tảng kiến thức, kỹ năng, thái độ, tay nghề, trình độ, năng lực làm việc, ngoại ngữ, tin học cho hội nhập kinh tế quốc tế.

4.1.2. Thuận lợi, khó khăn và yêu cầu đặt ra về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

4.1.2.1. Thuận lợi về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

Hiện tại và trong tương lai, ngành than, TKV và TCT Đông Bắc - BQP vẫn có lợi thế so sánh nhất định so với các đơn vị khác. TKV là tập đoàn kinh tế do Nhà nước nắm giữ vốn điều lệ ở mức chi phối, được Nhà nước giao quản lý phần lớn các nguồn tài nguyên quan trọng như than, một số khoáng sản quan trọng, có chiến lược kinh doanh hiệu quả dựa trên sự tương hỗ giữa 2 lĩnh vực là than - điện; trong khi đó, TCT Đông Bắc là một đơn vị kinh tế do Bộ Quốc Phòng trực tiếp quản lý cũng được tạo nhiều cơ chế hoạt động thuận lợi cho hoạt động kinh doanh và PT NNL.

TKV và TCT Đông Bắc - BQP có hệ thống đào tạo của riêng mình, gồm 2 trường cao đẳng nghề mở chuyên đào tạo công nhân kỹ thuật và 2 viện nghiên cứu, 1 trường đào tạo cán bộ quản lý trên cơ sở đó ngành than định hướng được quan

điểm, phương pháp đào tạo đối với lực lượng lao động các nghề đặc thù của mình.

4.2.1.2. *Khó khăn về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam*

- *QLNN về PT NNL phải đối mặt với việc đổi mới mô hình kinh doanh, mô hình tăng trưởng của ngành than Việt Nam:* công tác quy hoạch ngành than thành một hệ thống “kinh doanh mở”, từ khâu mở mỏ, trình tự khai thác, đổ thải, cơ sở hạ tầng (đường vận chuyển, điện, nước, cảng...), chế biến và tiêu thụ, các công trình môi trường chưa tính toán đầy đủ đến các yếu tố khu vực dân cư xung quanh, sự tác động của biến đổi khí hậu cực đoan. Điều này, đã dẫn đến các nguy cơ rủi ro cao do sự chông lán, sạt lở, trôi lấp... gây ra thiệt hại nghiêm trọng, mà tác động của thiên tai mưa lũ lớn trong thời gian vừa qua.

Ngành than đang chịu sự tác động ngày càng nhiều của những biến động trên thị trường tài chính, tiền tệ, thị trường hàng hóa trong nước và quốc tế, đây sẽ là một khó khăn lớn khi đề ra các giải pháp đổi mới QLNN đối với PT NNL tại ngành than Việt Nam.

- *QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam đối mặt với khó khăn về cạn kiệt tài nguyên và biến đổi khí hậu*

NNL của ngành than Việt Nam phải có năng lực thích ứng với tình trạng nguồn TNTN ngày càng khan hiếm và sự sụt giảm các nguồn đầu tư tài chính (do tác động và hậu quả của khủng hoảng kinh tế thế giới); có khả năng đề ra các giải pháp gia tăng cơ hội phát triển trong điều kiện thay đổi nhanh chóng của các thể hệ công nghệ, tương quan sức mạnh kinh tế giữa các khu vực.

Quản trị tài nguyên như một nguồn vốn gắn liền với chiến lược đầu tư phát triển kinh doanh bền vững bằng việc: Nâng cao năng lực thực tiễn về khảo sát, thăm dò địa chất đối với các vỉa than, khoáng sản rắn sâu (từ -300m trở xuống) đối với các vùng Quảng Ninh, đồng bằng Sông Hồng.

- *QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam với cách mạng công nghiệp 4.0*

PT NNL ngành than Việt Nam dựa trên cơ sở triết lý kinh doanh của mô

hình quản trị hiện đại. Đó là vừa tạo ra lợi nhuận, vừa phát triển đội ngũ giai cấp công nhân mở trung thành, lao động sáng tạo và có cơ hội thăng tiến, gồm cán bộ quản lý, quản trị cao cấp, chuyên gia, công nhân kỹ thuật trong các lĩnh vực. Đây chính là chìa khóa tạo ra NSLĐ cao và PTBV của ngành than Việt Nam. Đặc biệt chú trọng đến công tác cán bộ, bởi hiện nay có không ít cán bộ có xu hướng ngại khó, giảm sút tình yêu nghề.

Nhân lực ngành than vừa phải đáp ứng được yêu cầu SXKD than, bên cạnh đó cũng phải được đào tạo để có khả năng tham gia lao động ở nước ngoài do tình trạng thiếu lao động ở nhiều quốc gia phát triển để phát huy lợi thế của thời kỳ dân số vàng; đồng thời có đủ năng lực để tham gia với cộng đồng quốc tế giải quyết những vấn đề mang tính toàn cầu và khu vực trong kỷ nguyên tự động hóa và công nghệ thông tin (cách mạng công nghiệp lần thứ 4).

4.2.1.3. Yêu cầu đặt ra về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

(i). PT NNL ngành than Việt Nam đang đối mặt với yêu cầu và thách thức về đẩy nhanh tốc độ hội nhập kinh tế quốc tế. Nhà nước phải xác định các nguy cơ để theo dõi và giảm thiểu tác động bất lợi, bảo đảm cho quá trình hội nhập kinh tế quốc tế thực sự mang lại lợi ích cho người lao động tại ngành than Việt Nam.

(ii). Bối cảnh thế giới hiện nay đang có những thay đổi rất nhanh, phức tạp, cộng với thảm họa thiên tai và cạn kiệt tài nguyên và biến đổi khí hậu đang đặt ra yêu cầu cấp bách để PT NNL của ngành than Việt Nam là Nhà nước phải hoạch định chính sách PT NNL với chất lượng cao, phù hợp và có khả thi trong thực hiện nhằm giải quyết những thách thức về hội nhập kinh tế quốc tế trong tương lai.

4.1.3. Cơ hội và thách thức về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

Bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng hiện nay vừa là điều kiện thuận lợi, vừa là thách thức lớn cho QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam trong giai đoạn hiện nay, được tổng hợp theo bảng SWOT sau đây:

Bảng 4.1. Mạnh, yếu, cơ hội và thách thức (SWOT) về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

A. Cơ hội (O) O1. Hội nhập quốc tế giúp NNL ngành than Việt Nam tiếp thu tri thức, văn hóa, phong cách làm việc công nghiệp, quản lý nhân lực hiện đại, công nghệ khai thác mỏ tiên tiến của các quốc gia có công nghiệp mỏ tiên tiến như Nhật Bản, Nga, Trung Quốc, các nước Châu Âu (EU); O2. Hội nhập quốc tế giúp ngành than có cơ hội hợp tác, giao lưu, trao đổi thợ mỏ từ các quốc gia trong khu vực Asean và thế giới; O3. Hội nhập quốc tế giúp NNL ngành than Việt Nam tái cơ cấu lao động theo hướng tinh gọn, hợp lý, hiệu quả cao. Tái cơ cấu lao động theo hướng tăng tỷ lệ lao động cho các công việc nhóm ngành điều khiển máy móc, thiết bị và công nghệ thông tin phục vụ các mạng công nghiệp lần thứ 4; O4. Thu hút, đa dạng hóa nguồn tài chính trong nước và quốc tế đầu tư cho PT NNL ngành than Việt Nam.	B. Thách thức (T) T1. Hội nhập kinh tế quốc tế sâu sắc khiến ngành than đối mặt với chảy máu chất xám NNL chất lượng cao liên quan đến công việc điều hành, lãnh đạo, quản trị doanh nghiệp, quản lý tại TKV, TCT Đông Bắc-BQP; T2. Hội nhập kinh tế quốc tế sâu sắc khiến ngành than đối mặt với cả đội ngũ lao động phổ thông về số lượng cũng như tay nghề với các ngành công nghiệp điện tử, viễn thông, dệt may, da giày nơi có điều kiện làm việc thuận lợi và thu nhập cao hơn so với ngành than VN; T3. Hội nhập kinh tế quốc tế sâu sắc khiến NNL ngành than phải đối mặt với yêu cầu cao về hiểu biết pháp luật, thông lệ quốc tế, ngoại ngữ, tin học, tác phong làm việc công nghiệp, tính hòa nhập và tương tác, mà đây là điểm yếu cố hữu của NNL ngành than VN; T4. Trong điều kiện kinh doanh, chuỗi cung ứng, mạng sản xuất toàn cầu đòi hỏi NNL ngành than tiếp thu các tri thức mới, các kỹ năng mềm, khả năng làm việc nhóm cũng như làm việc độc lập và năng suất lao động đặt lên hàng đầu; T5. Các vấn đề quản lý, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo và phát triển mà ngành than Việt Nam đối mặt với “lao động nhập khẩu” khi hội nhập sâu sắc về lao động. Đặc biệt cạnh tranh quyết liệt trong cung cấp dịch vụ đào tạo, dịch vụ công khiến cho các cơ sở đào tạo cung cấp NNL cho ngành than đối mặt nhiều khó khăn; T6. Hệ thống thông tin thị trường lao động của Việt Nam còn nhiều hạn chế, khiến ngành than đối mặt với khó khăn khi thu hút lao động, đặc biệt là lao động chất lượng cao.
C. Điểm mạnh (S) S1. Số lượng nguồn nhân lực ngành than đông, có khoảng gần 130 ngàn lao động với lực lượng lao động trẻ dưới 35 tuổi chiếm khoảng 65%; tỷ lệ lao động có tay nghề bậc 4/7 trở	D. Điểm yếu (W) W1. Cơ cấu lao động chưa hợp lý, tỷ lệ lao động làm việc gián tiếp cao (trung bình khoảng 20%). Tỷ lệ lao động trẻ cao tuy nhiên đều là lao động mới vào nghề, kỹ năng tay nghề còn thấp (bậc thợ dưới 3 chiếm tỷ lệ cao khoảng 30%).

lên chiếm hơn 60% thuận lợi cho việc tăng năng suất lao động; S2. Trong văn bản chính sách Nhà nước, cơ chế, quy định của Ngành than của Tổng công ty đã có định hướng về phát triển nguồn nhân lực, tạo điều kiện thuận lợi cho quản lý, sử dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam; S3. Ban hành khung pháp lý đã cơ bản tạo được các điều kiện về pháp lý cho các hoạt động thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo và phát triển NNL cho ngành than Việt Nam; S4. Tổ chức thực hiện các chính sách địa phương hóa, truyền thống hóa nguồn nhân lực, chính sách thi tuyển vào các vị trí lãnh đạo, quản lý bước đầu có tác dụng và đi vào thực chất hơn; S5. Tiền lương của CBCNV, đặc biệt thợ lò cao và tăng hàng năm, các khoản phụ cấp và tiền thưởng đa dạng, đúng đối tượng đã phát huy được vai trò của chúng, các phúc lợi được chăm lo thường xuyên và có chuyển biến mạnh mẽ. Việc tuyển chọn người đi đào tạo, bồi dưỡng đã công khai, minh bạch, công bằng, dân chủ hơn; các cơ sở đào tạo được tăng cường năng lực cả đội ngũ giáo viên và cơ sở vật chất thiết bị.	W2. Định hướng chiến lược PT NNL còn chung chung, chưa ban hành thành các tiêu chí, chỉ tiêu cho từng ngành nghề, lĩnh vực, hoạt động cụ thể; W3. Khung pháp lý về PT NNL của ngành than Việt Nam: cơ chế quản lý nhà nước của TĐ, TCT còn nặng tính chỉ huy, bao cấp, chưa phát huy tính tự chủ của các đơn vị thành viên; việc thể chế hóa các quy định của Nhà nước liên quan đến lao động ngành than còn chậm, các quy định của ngành, TĐ, Tổng công ty đối với PT NNL còn nghèo nàn chưa thực sự phát huy hết khả năng cống hiến của người lao động cho các đơn vị và toàn ngành than Việt Nam; W4. Thực hiện cơ chế thu hút và tuyển dụng chưa được quảng bá rộng rãi và triển khai quyết liệt, triệt để trong công tác tuyển dụng còn tình trạng thân, quen chi phối; cam kết, phối hợp giữa Nhà trường với DN còn lỏng lẻo; môi trường làm việc chưa thực sự có những cải thiện đáng kể nên khó thu hút NNL từ thị trường lao động cạnh tranh khốc liệt hiện nay; Chính sách sử dụng và đãi ngộ: về tiền lương và phúc lợi chưa tương xứng với sự cống hiến người lao động, điều kiện làm việc còn nhiều khó khăn; Chính sách đào tạo và PT NNL còn nhiều bất cập cơ sở vật chất, trang thiết bị còn nghèo nàn, chưa sát thực tế doanh nghiệp, đội ngũ giáo viên dạy nghề chưa bắt kịp đổi mới công nghệ hàm lò mới nhất hiện nay, sự kết hợp giữa Nhà trường với DN chưa chặt chẽ, các lớp ngắn hạn còn nặng tính hình thức, nguồn vốn đầu tư cho đào tạo và PT NNL còn hạn chế; các lớp bồi dưỡng, nâng ngạch cho CB CNV chưa thiết thực; W5. Kiểm tra, giám sát đối với hoạt động PT NNL của ngành than Việt Nam: lực lượng thanh kiểm tra của ngành than còn mỏng; các chế tài xử lý vi phạm còn nhẹ đối với việc sử dụng, bố trí, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công nhân viên của ngành than, chưa đủ sức răn đe đối với các hành vi vi phạm trong PT NNL.
--	--

(Nguồn, tác giả tổng hợp)

4.2. Mục tiêu, quan điểm và phương hướng đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam đến năm 2025

4.2.1. Mục tiêu đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

** Mục tiêu chung:*

Đến năm 2025, công tác QLNN về PT NNL được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng khắc phục những hạn chế, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan quản lý và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các tổ chức cung ứng dịch vụ công và các cơ quan QLNN về PT NNL, qua đó góp phần thực hiện mục tiêu của Chiến lược phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2025 và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

** Mục tiêu cụ thể:*

- Thực hiện đề án tái cơ cấu ngành than Việt Nam đến năm 2025, đổi mới cơ chế chính sách, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính: tiếp tục rà soát sửa đổi bổ sung, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực than. Nâng cao hiệu quả việc sắp xếp, đổi mới các DN ngành than: Đẩy mạnh thực hiện CPH các DN ngành than theo phương án đã được phê duyệt. Xây dựng hệ thống quản trị nhân sự chuẩn mực mang tính hội nhập quốc tế; tăng cường quản lý, giám sát thông qua người đại diện phần vốn tại các DN.

- Cân đối đủ lao động làm việc trong hầm lò để đáp ứng yêu cầu tăng sản lượng than. Hằng năm phải đảm bảo tuyển mới được ít nhất 8.300 thợ lò, trong đó bổ sung 4.500 người do tăng sản lượng và 3.800 người để bù đắp, thay thế cho số hao hụt hàng năm [64].

- Xây dựng được đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong từng lĩnh vực từ cấp ngành than cho đến từng đơn vị thành viên. Ở mỗi lĩnh vực của từng đơn vị có ít nhất 2 chuyên gia về thiết kế mỏ, đào chống lò, khai thác mỏ, thông gió, thoát nước, tự động hóa, cơ giới hóa, an toàn, hạch toán, quản trị chi phí, quản trị đầu tư, định mức lao động... Đối với các viện nghiên cứu, công ty tư vấn số lượng chuyên

gia giỏi phải có số lượng nhiều hơn và phải có kinh nghiệm từ thực tế sản xuất.

** Dự báo nguồn nhân lực ngành than Việt Nam đến năm 2025*

Theo những phân tích dự báo lao động của TKV, nhu cầu CNKT đến năm 2020 là 73,8 ngàn người, năm 2025 là: 90,6 ngàn người. Trong đó sơ cấp nghề: năm 2020 là 10.103 người, năm 2025 là: 11.298 người. Trung cấp nghề và CNKT: năm 2020 là 81.461 người, năm 2025 là 84.634 người. Cao đẳng nghề năm 2020 là 4.715 người; năm 2025 là 5.272 người.

Tổng số lao động chuyên môn - kỹ thuật (kỹ sư, kỹ thuật viên, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ...) của toàn ngành than Việt Nam là 8.675 người, chiếm 6,8% trong tổng số lao động của toàn ngành than Việt Nam, trong đó số lao động có độ tuổi trên 56 tuổi chiếm 5%.

Bảng 4.2: Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam đến năm 2025

TT	Diễn giải	Số lượng lao động (người)	
		Năm 2020	Năm 2025
1	Tổng số lao động	153.816	187.141
1.1	Cán bộ quản lý các cấp	21.534	26.200
1.2	Công nhân, nhân viên	132.282	160.941
2	Lao động đào tạo mới	11.961	14.074
	a. Đào tạo nghề	10.400	12.380
	b. Đào tạo đại học	1.561	1.694
2.1	Để bổ sung thêm	6.983	7.357
	a. Đào tạo nghề	5.926	6.191
	b. Đào tạo đại học	1.057	1.166
2.2	Để thay thế (nghỉ hưu...)	6.539	6.718
	a. Đào tạo nghề	6.035	6.189
	b. Đào tạo đại học	504	529
3	Đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ	5.384	6.549
4	Đào tạo sau đại học	200-250	250-400

(Nguồn: Ban Tổ chức - Nhân sự TKV, năm 2017)

Theo đó, nhu cầu đào tạo PT NNL phục vụ cho phát triển và thay thế của ngành than Việt Nam định hướng đến năm 2035. Nhu cầu lao động không ngừng tăng lên, cụ thể là: trong giai đoạn đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2030 hàng

năm nhu cầu đào tạo ở bậc đại học khoảng 1.800 - 2.300 người, trên đại học từ 100 - 400 người và CNKT từ 9.000 đến 17.000 người thuộc các ngành nghề và lĩnh vực chủ yếu thuộc ngành than Việt Nam. Riêng công nghiệp than của TKV đến năm 2025 và dự báo đến năm 2030 nhu cầu lao động kỹ thuật cần đào tạo bổ sung mới cho các ngành nghề chính của ngành than mỗi năm từ 5.000 - 8.000 người.

Căn cứ vào chiến lược phát triển của ngành than Việt Nam và kế hoạch SXKD trong dài hạn, trung hạn, ngành than xác định kế hoạch đào tạo nhân lực tập trung vào ba đối tượng chính trong cơ cấu nhân lực của ngành than Việt Nam và có quan hệ chặt chẽ với nhau, không được xem nhẹ bất cứ lực lượng nào.

Bảng 4.3: Mục tiêu đào tạo nhân lực là cán bộ có trình độ Sau đại học và Kỹ sư chuyên ngành của ngành than Việt Nam đến năm 2025

Đơn vị tính: Người

TT	Danh mục	Năm 2020	Năm 2025
	TỔNG SỐ (1+2+3)	790	2.900
	Trong đó: Trên đại học	113	348
	+ Thạc sĩ	100	310
	+ Tiến sĩ	13	38
1	Chuyên ngành mỏ:	442	1.734
	Trong đó: Trên đại học	76	219
2	Chuyên ngành cơ khí, cơ, điện	240	735
	Trong đó: Trên đại học	10	46
3	Chuyên ngành KT khác	108	431
	Trong đó: Trên đại học	15	46

(Nguồn: Ban Tổ chức - Nhân sự TKV, năm 2017)

Như vậy, mục tiêu đào tạo NNL của ngành than Việt Nam đã dự báo đầy đủ và xác định khá rõ ràng. Mục tiêu đào tạo cán bộ Sau đại học và các kỹ sư chuyên ngành hàng năm là từ 800-830 người/năm, trong đó trình độ trên đại học 110-117 người/ năm, kinh phí cần đào tạo dự tính khoảng 70-72 tỷ đồng/năm. Mục tiêu đào tạo CNKT phục vụ cho duy trì sản xuất than hầm lò và diện mở mỏ mới hàng năm cần đào tạo khoảng 8.000-8100 người/năm, kinh phí cần cho đào tạo dự tính khoảng 140 - 150 tỷ đồng/năm.

Mục tiêu đào tạo CNKT, thợ hầm lò theo nhu cầu DN và sự phát triển của ngành than đến năm 2020: Để chuẩn bị nhân lực cho PTBV ngành than xác định mục tiêu đào tạo CNKT như bảng 4.3 dưới đây: Chỉ tiêu xác định rõ từ nay đến năm 2025 mỗi năm ngành than cần đào tạo, phát triển thêm khoảng 8.500 thợ lò, trong đó: 4.500 người để bổ sung nhu cầu nhân lực do tăng sản lượng than hầm lò; 3.800 người để bù đắp, thay thế cho những người về hưu, chuyển việc do yếu sức khỏe, bỏ việc, thôi việc (theo số thống kê toàn ngành than Việt Nam hàng năm giảm từ 3.500-4.000 người/năm).

Bảng 4.4: Mục tiêu đào tạo công nhân kỹ thuật, thợ hầm lò của ngành than Việt Nam đến năm 2025

Đơn vị tính: Người

TT	Danh mục	Năm 2020	Năm 2025
	TỔNG SỐ (1+2)	8.648	9.549
1	CNKT Diện duy trì sản xuất	6.845	7.746
1.1	CNKT khai thác hầm lò	4.366	4.738
1.2	CNKT Đào chống lò	1.025	1.360
1.3	CNKT sửa chữa cơ điện mỏ	1.464	1.648
2	CNKT Diện mở các mỏ mới	1.803	1.803
2.1	CNKT khai thác hầm lò	921	921
2.2	CNKT Đào chống lò	480	480
2.3	CNKT sửa chữa cơ điện mỏ	402	402

(Nguồn: Ban Tổ chức - Nhân sự, TKV, năm 2017)

4.2.2. Quan điểm đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

- *Xác định đúng vai trò của quản lý nguồn nhân lực đối với hoạt động SXKD của ngành than Việt Nam:*

+ Xây dựng đội ngũ CB CNV có chất lượng cao, đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý phù hợp với yêu cầu của các ngành, lĩnh vực SXKD và của TĐ, TCT.

+ Chất lượng đội ngũ cán bộ, công nhân được tuân thủ thực hiện theo công thức nhân tài 3C (Competence, Commitment, Contribution) của GS Dave

Ulrich, đó là “Nhân tài = Năng lực * Cam kết * Công hiến”.

+ PT NNL trên cơ sở thực hiện đồng bộ các giải pháp cho tất cả các khâu từ tuyển dụng, đào tạo - bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ phù hợp cho NNL của ngành than Việt Nam.

- *Cần tách bạch vai trò nòng cốt của Chính phủ sang định hướng, kiến tạo, phục vụ các hoạt động PT NNL*: Thực hiện vai trò nòng cốt là Chính phủ thực hiện các nhiệm vụ: ban hành cơ chế chính sách, quản lý theo chiến lược, quy hoạch, kế hoạch về PT NNL của ngành, địa phương; quy định những tiêu chuẩn định mức, chất lượng dịch vụ; cung cấp thông tin kết nối cung - cầu, thanh tra, kiểm tra việc tổ chức thực hiện các hoạt động PT NNL của ngành than VN.

- *Quản lý nhà nước đối với hoạt động xã hội hóa đầu tư đối với PT NNL của ngành than Việt Nam*: Đào tạo chuyên môn và nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động là trách nhiệm không chỉ của Nhà nước, của xã hội mà còn là của chính bản thân người lao động. Trước hết, mỗi người lao động phải tự thấy rằng ra sức học tập trang bị cho mình có một nghề nghiệp vững vàng thì sẽ tìm được việc làm tốt, ổn định và tay nghề càng cao thì thu nhập sẽ tăng theo. Nhà nước cũng cần huy động tối đa sự tham gia của khu vực tư nhân dưới nhiều hình thức.

- *Đổi mới QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025 phải phải gắn với thể chế kinh tế thị trường và quá trình hội nhập kinh tế quốc tế*: Đổi mới QLNN về PT NNL cần phải gắn chặt với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đó là do các vấn đề về thể chế liên quan chặt chẽ với QLNN nói chung và QLNN về PT NNL nói riêng. Bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế đối với Việt Nam cũng hết sức quan trọng ảnh hưởng đến sự PT NNL của Việt Nam và cần được tính đến, đặc biệt là việc thành lập một thị trường chung trao đổi hàng hóa, dịch vụ và sức lao động khu vực ASEAN năm 2015 có ảnh hưởng trực tiếp đến thị trường lao động của Việt Nam với tính cạnh tranh

cao. Trong bối cảnh đó, đổi mới QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam để nâng cao chất lượng NNL, chuẩn bị cho việc gia nhập thị trường lao động khu vực càng cần thiết hơn.

4.2.3. Phương hướng đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam đến năm 2025

- *Quản lý nhà nước đối với PT NNL của ngành than Việt Nam theo hướng hội nhập quốc tế:* Đến năm 2025, hình thành được hệ thống QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế. Bộ Công thương sẽ chủ trì xây dựng và bổ sung đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý có tri thức kinh doanh toàn cầu, tư duy sáng tạo, nhạy bén, coi trọng hiệu quả KT - XH và môi trường, biết giữ gìn đoàn kết nội bộ, tôn trọng đối tác, bạn hàng, chia sẻ với người nghèo, hài hòa với địa phương và cộng đồng, không ngừng phát huy truyền thống của ngành, xây dựng thương hiệu ngành than vững mạnh. TKV, TCT Đông Bắc - BQP sẽ tìm kiếm và xây dựng đội ngũ CNKT khỏe mạnh, lành nghề, có tác phong công nghiệp, hình thành đội ngũ công nhân đạt tiêu chuẩn, kỹ năng tay nghề quốc gia, tiến tới của khu vực và toàn cầu.

- *Hoàn thiện khung khổ pháp lý về PT NNL của ngành than:* Bộ Công thương sẽ chủ trì xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý để nâng cao hiệu lực và hiệu quả của công tác QLNN về PT NNL ngành than Việt Nam trong nền kinh tế thị trường. Đến năm 2020 cơ bản sẽ khắc phục được hoàn toàn sự chồng chéo trong chức năng quản lý nhà nước của các Bộ có chức năng, nhiệm vụ QLNN về PT NNL và đảm bảo có đủ bộ máy và năng lực chuyên môn tiến hành việc thanh, kiểm tra chất lượng của hầu hết các cơ sở cung cấp dịch vụ liên quan đến PT NNL của ngành than Việt Nam.

- *Ban hành và thực hiện chính sách PT NNL của ngành than Việt Nam theo hướng đáp ứng tối đa nhu cầu của xã hội:* Công tác QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam phải gắn với nhu cầu thị trường lao động và của xã hội. Bộ

Công thương sẽ xây dựng cơ chế và ban hành chính sách về quản lý và PT NNL hợp lý, đảm bảo đến năm 2025, 100% các đơn vị SXKD hướng tới kết quả đầu ra, đảm bảo chất lượng mà thị trường và xã hội yêu cầu. Đồng thời, xây dựng được một hệ thống đảm bảo chất lượng làm cơ sở để đánh giá kết quả chất lượng dịch vụ công mà các cơ sở đào tạo cung cấp NNL cho ngành than Việt Nam.

Bộ Công thương quản lý nguồn nhân lực ngành than Việt Nam sẽ tập trung vào 3 đối tượng chính là (i) Cán bộ quản lý cao cấp, trung cấp; (ii) Chuyên gia về kỹ thuật, công nghệ, quản lý; (iii) Công nhân kỹ thuật các ngành, nghề chính, đặc biệt là lao động làm việc trong hầm lò.

Bộ Công thương cần đổi mới cơ chế tài chính, tạo điều kiện cho TKV và TCT Đông Bắc - BQP huy động tối đa các nguồn lực của xã hội và sử dụng nguồn lực hợp lý trong việc xã hội hóa đầu tư đào tạo, PT NNL cho ngành than VN.

- Công tác thanh tra, kiểm tra về PT NNL của ngành than theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị, chế tài xử lý vi phạm đủ mạnh: TKV và TCT Đông Bắc cần đổi mới tổ chức và hoạt động, đề cao và bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của DN ngành than Việt Nam; điều này làm cho các quyền lợi, nghĩa vụ của DN và người lao động gắn liền với kết quả hoạt động SXKD của đơn vị.

TKV, TCT Đông Bắc - BQP phối hợp với thanh tra liên ngành, thanh tra của các địa phương để đề ra các chế tài mạnh, đủ sức răn đe đối với những trường hợp vi phạm trong khai thác, sử dụng tài nguyên than và các vấn đề về thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ đối với NNL của ngành than Việt Nam.

4.3. Một số giải pháp chủ yếu đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam đến năm 2025

4.3.1. Đổi mới về xây dựng định hướng phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

- Bổ sung yêu cầu đối với chiến lược PT NNL của ngành than Việt Nam: Xây dựng mục tiêu PT NNL của ngành than Việt Nam nhằm cụ thể hóa chủ trương của Đảng; Chính sách, pháp luật của Nhà nước hiện hành. Đặt quy hoạch PT NNL của ngành than trong quy hoạch phát triển KT-XH của quốc gia, của từng địa phương có trụ sở của ngành than Việt Nam. Tăng cường công tác dự báo về diễn biến NNL và nhu cầu nhân lực. Có chính sách điều tiết quy mô và cơ cấu đào tạo cho phù hợp với nhu cầu phát triển ngành than Việt Nam, khắc phục tình trạng mất cân đối và lãng phí trong đào tạo, gắn đào tạo với sử dụng nhân lực tại các cơ sở sản xuất. Thường xuyên tiến hành rà soát lại chiến lược, quy hoạch phát triển từng lĩnh vực để phù hợp với tình hình phát triển ngành than Việt Nam trong bối cảnh mới. Nâng cao chất lượng công tác xây dựng chiến lược và quy hoạch, khắc phục tình trạng chiến lược và Quy hoạch mang tính chủ quan, thiếu tính thực tế và tính khả thi.

- Đề xuất chiến lược PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025 bao gồm các nội dung:

+ Chủ thể QLNN là Bộ Công thương giao cho TKV chủ trì và phối hợp với TCT ĐB - BQP soạn thảo và lấy ý kiến rộng rãi của các tổ chức, cá nhân có liên quan và ra quyết định thực hiện.

+ Nội dung của chiến lược: “Chiến lược PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025” một cách chi tiết, rõ ràng và bao gồm những nội dung chính sau: (i) Mục tiêu PT NNL ngành than Việt Nam thời kỳ 2017-2025; (ii) Quan điểm và phương hướng thực hiện mục tiêu PT NNL của ngành than đến năm 2025; (iii) Một số giải pháp PT NNL ngành than Việt Nam đến năm 2025. (iv) Tổ chức thực hiện chiến lược PT NNL ngành than Việt Nam đến năm 2025.

- Xây dựng các tiêu chí, chỉ tiêu cụ thể về quy mô và cơ cấu, chất lượng NNL, NSLĐ. Cụ thể hóa các chỉ tiêu về thu hút, tuyển sinh, sử dụng, đãi ngộ, phúc lợi phù hợp với nhu cầu PTBV ngành than Việt Nam đến năm 2025.

- Bổ sung định hướng, chính sách ưu tiên tập trung đào tạo 3 đối tượng chính trong cơ cấu NNL là cán bộ quản lý cao cấp, trung cấp; chuyên gia về kỹ thuật, công nghệ, quản lý; CNKT các ngành, nghề chính, đặc biệt là lao động làm việc trong hầm lò. Chủ động tự đào tạo NNL từ bậc thấp lên bậc cao, từ công nhân trở thành cán bộ kỹ thuật, quản lý.

- Xây dựng “lực lượng lao động hội nhập toàn cầu” của ngành than VN:

+ Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý có tri thức kinh doanh toàn cầu, tư duy sáng tạo, nhạy bén, coi trọng hiệu quả KT - XH - Môi trường, biết giữ gìn đoàn kết nội bộ, tôn trọng đối tác, bạn hàng, chia sẻ với người nghèo, hài hòa với địa phương và cộng đồng, không ngừng phát huy truyền thống của ngành, xây dựng thương hiệu ngành than mang tầm quốc tế;

+ Xây dựng đội ngũ CNKT khỏe mạnh, lành nghề, có tác phong công nghiệp, biết bảo vệ mình, bảo vệ an toàn cho đồng nghiệp; biết tôn trọng khách hàng, chia sẻ với cộng đồng và biết giữ gìn, phát huy truyền thống quý báu của ngành than VN, nâng cao kỹ năng và tay nghề đạt chuẩn khu vực và quốc tế;

- Tiếp tục thực hiện phương châm địa phương hóa và truyền thống hóa nguồn nhân lực bằng cách:

+ Ưu tiên tuyển chọn, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực tại địa phương nơi có dự án, trước hết tuyển chọn con em các gia đình giao đất cho dự án, các gia đình đồng bào các dân tộc thiểu số, các gia đình nghèo.

+ Ưu tiên tuyển chọn, đào tạo, sử dụng con em công nhân, viên chức trong ngành, trước hết là con em các gia đình có người bị chết hoặc tàn phế do tai nạn lao động, con em các gia đình công nhân nghèo. Dành kinh phí thỏa đáng để cấp học bổng cho học sinh, sinh viên, nghiên cứu sinh do ngành than cử đi học.

+ Ưu tiên đãi ngộ những người làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (nhất là trong các mỏ hầm lò), những người làm việc ở vùng sâu,

vùng xa, vùng khó khăn ở trong và ngoài nước.

+ Tuyển chọn nhân sự lãnh đạo, quản lý các đơn vị thành viên và của Ngành than theo phương thức cạnh tranh, minh bạch.

- Bổ sung định hướng, tiếp tục tái cơ cấu và sắp xếp lại lao động một cách hợp lý trên cơ sở tái cơ cấu Tập đoàn, Tổng công ty do Nhà nước đã phê duyệt, nâng cao năng lực công tác trên cơ sở nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, tính chuyên nghiệp và tinh thần trách nhiệm đối với công việc và tổ chức.

4.3.2. Hoàn thiện khung khổ pháp lý về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

4.3.2.1. Tạo hành lang pháp lý cho phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

- Nhà nước cần tạo môi trường thuận lợi, bình đẳng cho các thành phần xã hội tham gia cung ứng dịch vụ công trong giáo dục và đào tạo. Các đơn vị sự nghiệp ngoài công lập được khuyến khích tham gia cung ứng dịch vụ bình đẳng như các đơn vị sự nghiệp công lập. Đơn giản hóa các thủ tục hành chính nhằm huy động tối đa các nguồn lực ngoài nhà nước trong PT NNL cho ngành than VN.

- Kiến nghị với Quốc hội cần sửa đổi, bổ sung Luật doanh nghiệp, Luật giáo dục đại học, Luật giáo dục, Luật dạy nghề đảm bảo đầy đủ, kịp thời, hiệu quả. Nhà nước cần tạo dựng khung pháp lý cho các loại hình DN ngoài nhà nước được phép khai thác khoáng sản; bảo đảm môi trường hoạt động cạnh tranh, bình đẳng, không phân biệt hình thức DN, hình thức sở hữu các DN.

- Nhà nước cần hoàn thiện cơ sở pháp lý cho hoạt động của thị trường lao động, bao gồm ban hành và sửa đổi các luật lao động, luật dạy nghề, xuất khẩu lao động, tiền lương tối thiểu, quan hệ lao động và đình công.

- Nhà nước cần quy hoạch và phát triển rộng khắp các cơ sở giới thiệu việc làm cụ thể cho từng nhóm ngành, trong đó có nhóm ngành khai khoáng. TKV, TCT Đông Bắc cần tham mưu, tư vấn cho Bộ Công Thương về nhu cầu

nguồn nhân lực ngành than trong trung và dài hạn để có kế hoạch thực thi các giải pháp liên quan cụ thể.

- Bộ Công Thương phối hợp liên ngành với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành phân luồng học sinh sau đào tạo các khóa học và các ngành trong nền kinh tế quốc dân, trong đó có ngành khai khoáng.

- Bộ Công Thương phối hợp với UBND các Tỉnh/Thành phố nơi có trụ sở các DN thuộc TKV, TCT Đông Bắc - BQP, trong việc ưu tiên chính sách tuyển dụng nhân lực, đặc biệt là các nhân lực khai thác than hầm lò theo chính sách địa phương hóa và truyền thống hóa của ngành than Việt Nam.

- Nhà nước cần xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ nghiên cứu khoa học và công nghệ, nhất là các chuyên gia giỏi, có nhiều đóng góp cho ngành than. Tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất để cán bộ quản lý, cán bộ khoa học và công nghệ phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình đã cống hiến cho ngành than Việt Nam.

4.3.2.2. Hoàn thiện chính sách thu hút và giữ chân người lao động

Hướng đổi mới chính sách thu hút và giữ chân người lao động tác giả xin được đề xuất như sau:

- (i) Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng chỉ đạo TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần tiếp tục duy trì công tác chăm lo đời sống, điều kiện làm việc, nhà ở đối với người lao động làm việc trong hầm lò, làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động giỏi và chuyên gia trong các lĩnh vực.

- (ii) Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng chỉ đạo TKV, TCT Đông Bắc - BQP thực hiện chính sách sử dụng quy mô lao động hợp lý và trả lương cao thay cho việc sử dụng nhiều lao động nhưng lương thấp để giữ chân được lao động có chất lượng cao và CNKT tay nghề giỏi.

(iii) Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng chỉ đạo TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần phải thực hiện chính sách bảo hiểm hưu trí bổ sung để thu hút, giữ chân những vị trí cán bộ, công nhân có vai trò quyết định đến sự ổn định, phát triển của từng DN và toàn ngành than. Đặc biệt, đề nghị Nhà nước quan tâm hỗ trợ các DN ngành than về quỹ đất, đầu tư xây dựng hạ tầng đến chân công trình và cho phép các DN ngành than được tạo lập Quỹ đầu tư nhà ở công nhân mỏ hầm lò, hạch toán vào chi phí sản xuất để có nguồn tài chính đầu tư xây dựng các khu nhà ở cho hộ gia đình công nhân mỏ theo phương thức DN - người lao động kết hợp, để thợ lò có điều kiện lập gia đình, chăm lo được cho vợ con ở ngay trên địa bàn nơi họ làm việc, từ đó công nhân hầm lò sẽ yên tâm gắn bó với sự nghiệp công nghiệp than cho đất nước và con cháu họ sau này tiếp bước cha ông trở thành công nhân mỏ và xây dựng gia đình truyền thống thợ mỏ.

(iv) Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng chỉ đạo TKV, TCT Đông Bắc - BQP cụ thể hóa chính sách, giải pháp thỏa đáng thu hút nhân tài, kể cả lao động nước ngoài, nhất là nhân tài cho các ngành, nghề, lĩnh vực chế biến than, hoàn nguyên môi trường, đầu tư ra nước ngoài, thương mại quốc tế, pháp luật kinh doanh quốc tế, v.v., bao gồm cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn, kỹ thuật, chuyên gia tư vấn, thiết kế, pháp luật, công nhân lành nghề.

4.3.2.3. Hoàn thiện chính sách tuyển dụng nguồn nhân lực

Hướng đổi mới chính sách tuyển dụng NNL, tác giả xin đề xuất như sau:

(i) Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng chỉ đạo TKV, TCT Đông Bắc - BQP tiếp tục thực hiện rộng khắp tại tất cả DN về chính sách tuyển dụng NNL đều phải thông qua hình thức thi tuyển để đảm bảo chất lượng lao động. Trong quá trình thi tuyển ưu tiên những đối tượng là con những gia đình bị thu hồi đất cho dự án đầu tư, con người lao động bị chết do tai nạn lao động.

(ii) Với đặc thù nghề khai thác trong hầm lò, lực lượng thợ mỏ đóng vai trò hết sức quan trọng trong SXKD. TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần quan tâm

hàng đầu đến yếu tố về sức khỏe của thợ mỏ, an toàn lao động là trên hết vì môi trường lao động của công nhân ngành than là rất độc hại, thường xuyên tiếp xúc với khí độc metan (CH_4), khí các bon (C); làm việc trong hầm lò dưới độ sâu 20m-300m thiếu ánh sáng, không khí, luôn ẩm ướt, không gian chật hẹp, nguy cơ mất an toàn cao. TKV, TCT Đông Bắc - BQP tuyệt đối không tuyển dụng lao động chưa có nghề hoặc có nghề không phù hợp với yêu cầu sử dụng để đào tạo mới, đào tạo lại nhằm giảm chi phí đào tạo lao động.

4.3.2.4. Hoàn thiện chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ngành than

- Đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo cao cấp của ngành than:

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc chủ động phát hiện cán bộ trẻ, được đào tạo chính quy, đã qua trực tiếp SXKD, có năng lực, có phẩm chất đạo đức để đưa vào quy hoạch cán bộ kế cận, từ đó tiến hành luân chuyển, giao việc để thử thách, cử đi đào tạo bổ sung về chuyên môn, ngoại ngữ, kỹ năng lãnh đạo để tạo nguồn cán bộ lãnh đạo cho đơn vị và cho ngành than;

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng chỉ đạo TKV, TCT Đông Bắc - BQP xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo theo các giai đoạn, theo độ tuổi, từ đó đẩy mạnh việc đào tạo về ngoại ngữ, kỹ năng lãnh đạo, luân chuyển cán bộ qua các môi trường, vị trí, đơn vị công tác để thử thách, tạo nguồn cán bộ cao cấp cho ngành than Việt Nam.

- Đối với đội ngũ chuyên gia về kỹ thuật, công nghệ và quản lý ngành than:

Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng chỉ đạo TKV, TCT Đông Bắc - BQP chủ động phát hiện, đề xuất những cán bộ kỹ thuật, nghiệp vụ có năng lực, say mê nghề nghiệp để quy hoạch đào tạo thành các chuyên gia giỏi, đứng đầu đơn vị về thiết kế mỏ, đào chống lò, khai thác mỏ, thông gió, thoát nước, tự động hóa, cơ giới hóa, an toàn, luyện kim, công nghệ hóa chất, hạch toán, quản trị chi phí, quản trị đầu tư, định mức lao động.

- *Đối với đội ngũ công nhân kỹ thuật các ngành nghề chính của ngành than:*

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần nâng cao năng lực đào tạo, về cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên cho các trường đào tạo chuyên ngành mỏ của ngành than để đào tạo lực lượng lao động chuyên ngành mỏ đạt chất lượng đáp ứng cho các doanh nghiệp trong ngành than. Phát triển trường cao đẳng nghề Than - Khoáng sản (TKV) thành trường đại học công nghệ (Đại học nghề) sau khi Nhà nước sửa Luật dạy nghề theo xu hướng nâng cấp lên 4 cấp trình độ nghề Sơ cấp - Trung cấp - Cao đẳng - Đại học.

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP tiếp tục duy trì phong trào ôn lý thuyết, luyện tay nghề, thi thợ giỏi trong đội ngũ công nhân kỹ thuật; đào tạo lực lượng giáo viên kiêm chức là cán bộ kỹ thuật, thợ cả của doanh nghiệp để làm hạt nhân bồi dưỡng tay nghề, nâng bậc thợ cho người lao động ngay trong quá trình sản xuất.

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP chỉ đạo các cơ sở dạy nghề mà 2 đơn vị quản lý, và phối hợp với các cơ sở đào tạo nghề khác để từng bước chuẩn hóa đội ngũ giáo viên dạy nghề, bồi dưỡng công nhân lành nghề, có tay nghề cao, nhiều kinh nghiệm thực tiễn để làm giáo viên hướng dẫn thực hành trong các trường đào tạo công nhân mỏ. Đổi mới phương pháp dạy nghề, ứng dụng kỹ thuật công nghệ tiên tiến vào giảng dạy; phát huy tính chủ động của học sinh, tăng thời gian thực hành, thực tập và tự rèn luyện của học sinh; kết hợp dạy nghề với thực hành tại mỏ.

4.3.2.5. Đổi mới chính sách đào tạo nghề, đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp của ngành than Việt Nam

- Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP thực hiện tốt vấn đề đào tạo NNL, việc này sẽ thể hiện được cam kết về trách nhiệm của nhà trường về việc đảm bảo chất lượng đào tạo và đầu ra cho học sinh - sinh viên, đồng thời khẳng định việc đào tạo tại nhà trường là thực chất, thực tế

sản xuất chứ không phải đào tạo đại trà, chạy theo bằng cấp. Kết quả đào tạo theo nhu cầu của DN cần đóng góp thiết thực vào công tác tuyển dụng và giữ chân thợ mỏ tại nhiều đơn vị và toàn ngành than Việt Nam.

- Chính sách đào tạo nghề của nhà trường với nhu cầu của các DN; một mặt, chất lượng đào tạo của nhà trường được nâng cao do DN cùng tham gia hỗ trợ quá trình đào tạo, tạo điều kiện cho các sinh viên nhà trường có môi trường thực hành tốt nhất, đồng thời giám sát quá trình đào tạo và chất lượng của sinh viên sau khi ra trường. Mặt khác, thông qua việc phối hợp này, các DN sẽ được cung cấp đội ngũ lao động có tay nghề, đáp ứng được nhu cầu công việc, góp phần nâng cao hiệu quả SXKD của DN... Đặc biệt là người lao động có thêm động lực, thêm niềm tin gắn bó với nghề, gắn bó với ngành than Việt Nam.

4.3.3. Đổi mới sự điều tiết của Nhà nước và tổ chức thực hiện phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

4.3.3.1. Đổi mới sự điều tiết của Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

- Bộ Công Thương tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý các đơn vị trực thuộc của các DN thuộc TKV, TCT Đông Bắc - BQP theo tinh thần tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm, nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN. Việc đổi mới cơ chế quản lý cần đi đôi với đổi mới cơ chế tài chính nhằm tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tự kiểm soát các DN thuộc TKV, TCT Đông Bắc.

- Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc cần nâng cao nhận thức của CB CNV của ngành than VN về chính sách, pháp luật của Nhà nước. Cần tuyên truyền và công khai các nội dung của chính sách và pháp luật tại các DN thuộc ngành than VN và đổi mới tư duy mới cho bản thân các cán bộ quản lý nhà nước ở các đơn vị về tính bình đẳng của các tổ chức, đơn vị SXKD than trong việc thụ hưởng các chính sách và pháp luật của Nhà nước.

- Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP

cần nghiên cứu và áp dụng cơ chế phân bổ ngân sách nhà nước được giao tại đơn vị theo hướng dựa theo kết quả hoạt động và chỉ tiêu đầu ra cho các đơn vị SXKD thay vì dựa theo định mức đầu vào như trước kia.

- Chính phủ, Bộ Công Thương tiếp tục củng cố, hoàn thiện và nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý về PT NNL; tùy thuộc vào nhu cầu tăng cường QLNN về PT NNL mà có thể bố trí giao cho một đơn vị chuyên trách hoặc không chuyên trách thực hiện công tác PT NNL thuộc TKV, TCT Đông Bắc và các địa phương mà DN ngành than Việt Nam có trụ sở chính.

4.3.3.2. Đổi mới về tổ chức thực hiện PT NNL của ngành than Việt Nam

** Đổi mới công tác thu hút và tuyển sinh nhân lực vào ngành than*

- Đổi mới công tác tuyển sinh học sinh học nghề mở

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần chỉ đạo các cơ sở đào tạo mà 2 đơn vị quản lý cần phối hợp các DN triển khai quyết liệt công tác tuyển sinh, đào tạo ngay từ tháng đầu năm để đáp ứng đủ NNL theo nhu cầu của các DN. Đưa tiêu chí thực hiện kế hoạch tuyển sinh để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với hiệu trưởng các trường cao đẳng nghề, giám đốc các DN khai thác, xây dựng mỏ hầm lò.

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần chỉ đạo các trường và các DN cần tăng cường truyền thông về các chế độ, chính sách đãi ngộ cho học sinh học nghề mở hầm lò; điều kiện làm việc, các chính sách đãi ngộ đối với người lao động làm việc trong hầm lò; truyền thống và PTBV của các DN mở để xã hội có cái nhìn tích cực về ngành than Việt Nam.

- Đổi mới công tác đào tạo tại Trường

Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần các trường Cao đẳng nghề thực hiện có hiệu quả các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, quản lý, giáo dục học sinh nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo, thể

chất của học sinh để đáp ứng được theo nhu cầu của DN, đặc biệt là nâng cao trình độ tay nghề và ý thức, tác phong công nghiệp, hạn chế ảnh hưởng tiêu cực ngoài xã hội vào học đường.

** Đổi mới công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ngành than trong bối cảnh hội nhập quốc tế*

- Tiến hành quy hoạch, đổi mới, sắp xếp, đầu tư xây dựng hệ thống các trường đào tạo của ngành than theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá

+ Việc quy hoạch, đổi mới, sắp xếp và xây dựng hệ thống trường đào tạo nhân lực giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong nâng cao chất lượng NNL của ngành than Việt Nam. TKV và TCT Đông Bắc - BQP xin ý kiến chỉ đạo của Chính phủ yêu cầu hệ thống các trường cần được quy hoạch như một hệ thống mở, cho phép điều chỉnh mở rộng hoặc thu hẹp lại, thậm chí sáp nhập các bộ phận trong một trường hay toàn hệ thống mà không gây những xáo trộn lớn ảnh hưởng đến số lượng, chất lượng, cơ cấu nhân lực phục vụ cho hoạt động SXKD.

+ Đối với 02 cơ sở đào tạo nghề và bồi dưỡng cán bộ hiện nay của ngành than. Bộ Công Thương phối hợp với Bộ Lao động Thương binh và xã hội chỉ đạo cần tiếp tục củng cố nâng cấp các trường kể cả cơ sở vật chất lẫn bổ sung đội ngũ giáo viên để nâng cao năng lực dạy nghề trước mắt đảm nhiệm được đào tạo nhân lực cung cấp kịp thời nhu cầu các DN.

- Xây dựng đội ngũ nhà giáo thành lực lượng chủ chốt trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành than

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP chỉ đạo các cơ sở đào tạo mà mình quản lý, cần tập trung phát triển đội ngũ giáo viên có đủ về số lượng, chất lượng ngày càng cao để đáp ứng với yêu cầu, sứ mạng là những “máy cái” để đào tạo nhân lực cho ngành than. Vì vậy, cần thực hiện từng bước chuẩn hoá giáo viên dạy nghề, đến năm 2025 phấn đấu 100% giáo viên dạy nghề đạt chuẩn theo quy định, một bộ phận đạt trình độ tiên tiến theo

chuẩn khu vực và quốc tế. Trong đó 100% giáo viên dạy thực hành có trình độ từ cao đẳng trở lên.

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP chỉ đạo các cơ sở đào tạo mà mình quản lý, cần thường xuyên tiến hành các hoạt động đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng để nâng cao trình độ của đội ngũ giáo viên kết hợp với việc luân chuyển, đưa giáo viên đi thực tế ở các đơn vị SXKD. Tiến hành đổi mới, nội dung, chương trình đào tạo gắn sát với thực tiễn, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của các DN.

- Thường xuyên quan tâm đến công tác đầu tư cơ sở vật chất cho các nhà trường để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo

+ Chính phủ chỉ đạo TKV, TCT Đông Bắc cần tập trung đầu tư cơ sở vật chất cho các trường đào tạo nghề của mình để xây dựng thành các cơ sở đào tạo nghề có chất lượng cao, đạt chuẩn trường nghề của khu vực và quốc tế. Tiến hành đầu tư xây dựng cơ bản, bảo đảm diện tích đất và các hạng mục công trình theo hướng tiên tiến, hiện đại, trong đó tập trung vào hệ thống máy móc thiết bị, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành để học viên tăng cường thực hành, khắc phục triệt để tình trạng “dạy chay, học chay” như đã và đang diễn ra ở các trường dạy nghề.

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần kiên quyết chỉ đạo các trường triển khai đúng tiến độ, chất lượng kế hoạch đầu tư đã được phê duyệt, chú trọng đầu tư cơ sở vật chất phục vụ công tác dạy nghề như phòng học, trang thiết bị hiện đại, xưởng thực tập, đường lò thực tập.

- Nâng cao năng lực quản lý và tổ chức thực hiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của ngành than

+ Bộ Công thương, Bộ Quốc phòng yêu cầu TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, kỹ năng công tác điều luyện, thông thạo ngoại ngữ, tin học, am

hiệu pháp luật Việt Nam và quốc tế. Duy trì và từng bước nâng cao chất lượng các khóa đào tạo quản trị kinh doanh cao cấp và đào tạo ngoại ngữ cho cán bộ đương chức và cán bộ kế cận, đồng thời đổi mới nội dung đào tạo với mục tiêu sau khi học viên hoàn thành khóa đào tạo này được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng lãnh đạo để có thể đảm đương ngay được các chức vụ lãnh đạo doanh nghiệp.

+ TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần tiếp tục quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ CNKT lành nghề, tay nghề cao theo hướng trí thức hóa công nhân. Địa phương hóa và truyền thống hóa đội ngũ công nhân, cán bộ của ngành than Việt Nam. Xây dựng nội dung và chương trình giảng dạy các cơ sở đào tạo của ngành than theo tiêu chuẩn khu vực và quốc tế. Xây dựng cơ sở vật của các Trường phấn đấu từng bước đạt chuẩn quốc tế. Thực hiện liên thông, liên kết đào tạo đối với các trường trong và ngoài nước đạt hiệu quả ngày càng cao.

- Đẩy mạnh hợp tác đào tạo nghề với các tổ chức đào tạo trong và ngoài nước

+ TKV, TCT Đông Bắc - BQP cần xác định hướng lựa chọn những ngành nghề hợp tác đào tạo phù hợp, tránh lãng phí song phải thực hiện quyết tâm đi tắt, đón đầu. Hợp tác cần đi vào chiều sâu với các nước truyền thống song cũng cần mở rộng với các nước khác, ưu tiên các nước trong khu vực để cùng phát triển. Bên cạnh đó, cần tăng cường kinh phí, khắc phục rào cản về ngoại ngữ, chú trọng bồi dưỡng nguồn dài hạn, tập trung vào bộ phận nhân lực trẻ, các nhà khoa học nguồn, những tài năng.

+ Lãnh đạo TKV và TCT Đông Bắc - BQP và các cơ quan chức năng cần làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn để gửi đi đào tạo nước ngoài đạt hiệu quả. Cần xây dựng chương trình cụ thể, thiết thực, hiệu quả để tạo chuyển biến đột phá về trình độ ngoại ngữ cho người lao động nói chung và nguồn gửi đi đào tạo ở nước ngoài nói riêng.

4.3.4. Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát về phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

- Nhà nước thực hiện đúng chức năng tạo lập khung pháp lý và kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực thi pháp luật, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong lĩnh vực SXKD than. Đổi mới tổ chức và hoạt động, đề cao và bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của DN ngành than Việt Nam;

- Chính phủ cần kiện toàn đội ngũ thanh tra của TKV và TCT Đông Bắc - BQP tại các cấp. Hoàn thiện khung pháp lý về kiểm tra, giám sát và đánh giá các đơn vị trong nhóm ngành năng lượng nói chung và SXKD than nói riêng. Cần hình thành cơ chế chia sẻ lợi ích cộng đồng, tăng cường điều kiện tiếp cận thông tin, minh bạch trong quản trị và sự tham gia của công chúng.

- Chính phủ chỉ đạo TKV và TCT Đông Bắc - BQP khẩn trương tổ chức lại và xây dựng đội ngũ thanh tra đủ mạnh về quân số cũng như chuyên môn. Trước mắt, trong điều kiện lực lượng thanh tra còn mỏng như hiện nay, cần có chương trình phối hợp giữa thanh tra ngành với thanh tra liên ngành khác. Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát và đánh giá công tác triển khai chủ trương, đường lối, quan điểm và các chính sách về phát triển ngành than, PT NNL của ngành than. Bộ Công thương cần có các chế tài mạnh, đủ sức răn đe đối với những trường hợp vi phạm trong khai thác, sử dụng tài nguyên than và các vấn đề liên quan đến PT NNL của ngành than.

- Chính phủ cần thể chế hóa và tăng cường thực thi việc kiểm tra giám sát hoạt động và chất lượng dạy nghề tại các cơ sở thuộc ngành than và 2 đơn vị đứng đầu là TKV và TCT Đông Bắc - BQP chủ trì quản lý về các vấn đề kiểm định chương trình, kiểm định cơ sở dạy nghề, kiểm tra và theo dõi việc cấp chứng chỉ.

4.3.5. *Đổi mới cơ cấu tổ chức, bộ máy và cơ chế quản lý*

Để vận hành hiệu quả mô hình Tập đoàn, TCT sẽ tiến hành đổi mới, tái cơ cấu tổ chức và cơ chế quản lý theo đề án tái cơ cấu ngành than Việt Nam đến năm 2025 được phê duyệt, tác giả đề xuất giải pháp đổi mới như sau:

4.3.5.1. *Đổi mới cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý:*

- *Bộ máy quản lý, giám sát, kiểm soát của chủ sở hữu nhà nước tại Công ty mẹ là TKV; TCT Đông Bắc - BQP:*

+ Chính phủ tiếp tục rà soát sửa đổi bổ sung, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực than và nhiệt điện sử dụng than.

+ Bộ công Thương nghiên cứu đổi mới mô hình, tổ chức hoạt động của ngành than, xây dựng mô hình quản lý nhà nước về than hợp lý đáp ứng nhu cầu phát triển KT - XH phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

+ Bộ Công Thương đề xuất các cơ chế, chính sách phù hợp để thu hút đầu tư các dự án công nghệ cao, các dự án chuyển giao công nghệ đồng thời đề xuất chính sách và lộ trình loại bỏ dần các công nghệ lạc hậu trong sản xuất than.

- *Bộ máy quản lý của các công ty con*

+ Bộ Công Thương đẩy mạnh thực hiện cổ phần hóa các doanh nghiệp ngành than theo phương án đã được phê duyệt.

+ Bộ Công Thương ban hành quy chế giám sát đối với các doanh nghiệp nhà nước hoạt động trong lĩnh vực than với các nội dung: Thanh tra, kiểm tra, kiểm toán và minh bạch, công khai thông tin hoạt động của doanh nghiệp.

+ Bộ Công Thương xây dựng hệ thống quản trị nhân sự mang tính hội nhập quốc tế; tăng cường quản lý, giám sát thông qua người đại diện phần vốn tại các DN.

4.3.5.2. *Đổi mới cơ chế quản lý, điều hành:*

- Bộ Công Thương cần nâng cao năng lực QLNN, tổ chức cơ cấu bộ máy hợp lý thông qua các cơ chế, chính sách, phân định rõ vai trò, chức năng của nhà nước và của thị trường theo hướng giảm thiểu các rào cản, các biện pháp can thiệp hành chính, tạo động lực khuyến khích, chuyển dịch, phân bổ nguồn lực hợp lý để phát triển ngành than Việt Nam.

- Bộ Công Thương thực hiện tái cơ cấu ngành than vừa phải thực hiện theo cơ chế thị trường, vừa phải đảm bảo hài hòa lợi ích của nhà nước và doanh nghiệp; thực hiện chuyển mạnh từ tăng trưởng theo chiều rộng sang phát triển theo chiều sâu, nâng cao chất lượng, năng suất lao động và giá trị gia tăng của ngành than, đồng thời đáp ứng được các yêu cầu về xã hội.

- Bộ Công Thương thực hiện tái cơ cấu ngành than hướng đến xây dựng cơ cấu hợp lý trong các lĩnh vực sản xuất kinh doanh chính: Thăm dò, khai thác, chế biến và tiêu thụ than đồng bộ, bền vững, có khả năng cạnh tranh, góp phần đảm bảo an ninh năng lượng cho phát triển đất nước; gắn phát triển ngành than với bảo vệ môi trường; sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên than ở trong nước;

- Bộ Công Thương cần phát huy tối đa nội lực, kết hợp với mở rộng hợp tác và chủ động hội nhập quốc tế; thu hút sự tham gia tích cực của các thành phần kinh tế trong và ngoài nước để huy động tối đa và sử dụng hiệu quả hơn các nguồn lực cho phát triển ngành than Việt Nam.

- Bộ Công Thương cần đổi mới thực hiện chức năng chủ sở hữu tại Công ty mẹ (TKV) và tại các công ty con; Đổi mới cơ chế quản trị điều hành nội bộ Tổ hợp Công ty mẹ - công ty con, nội bộ Công ty mẹ (TKV) và nội bộ các công ty con theo tiêu chí tinh giản bộ máy, phát huy tối đa tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm, hiệu lực, hiệu quả cao, phù hợp và PTBV.

4.4. Điều kiện thực thi các giải pháp đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực tại ngành than Việt Nam

Để nâng cao chất lượng NNL, đổi mới QLNN về PT NNL tại ngành than Việt Nam trong giai đoạn tới đòi hỏi phải có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, từ các cơ quan QLNN và TKV, TCT ĐB - BQP, UBND các tỉnh thành phố có trụ sở của các DN ngành than, các DN và người lao động tại ngành than VN.

4.4.1. Đối với các cơ quan quản lý nhà nước

** Đối với các cơ quan quản lý nhà nước ở Trung ương*

- Nhà nước cần quyết tâm trong việc xây dựng, điều chỉnh bổ sung các chính sách tiền lương, bảo hiểm, phụ cấp, chăm sóc sức khỏe phù hợp nhằm khuyến khích người lao động có trình độ, có tay nghề nhất là lực lượng công nhân kỹ thuật hàm lò, tạo môi trường làm việc thuận lợi, cần có các chính sách khuyến khích về nhà ở, phúc lợi để người lao động yên tâm công tác lâu dài.

- Nhà nước cần xem xét và điều chỉnh lại mức học phí đào tạo nghề (đặc biệt đối với nghề đặc thù); các chế độ chính sách tiền lương, phúc lợi xã hội, thâm niên công tác, v.v. đối với giáo viên; số lượng học sinh từng lớp cũng như yêu cầu chuẩn hóa về trang thiết bị phương tiện đồ dùng dạy học.

- Nhà nước cần có chính sách liên kết giữa Nhà trường và DN: Nội dung chính sách cần quy định rõ và gắn liền trách nhiệm của các DN với đào tạo, tiến tới người sử dụng lao động phải trả kinh phí đào tạo cho các cơ sở đào tạo hoặc người được đào tạo phải đóng góp và được tính trong giá thành sản phẩm của DN mở. Có chính sách hỗ trợ các cơ sở đào tạo trực thuộc DN trong việc tăng cường cơ sở vật chất - kỹ thuật, biên soạn giáo trình, hợp tác quốc tế nhằm đảm bảo công bằng về chế độ ngân sách được cấp giữa các trường trong và ngoài DN.

- Nhà nước cần xây dựng trung tâm phân tích, dự báo nhu cầu thị trường lao động quốc gia và từng khu vực - vùng miền, ngành kinh tế quốc dân.

- Nhà nước cần có chính sách, giải pháp thích hợp đẩy mạnh xã hội hoá công tác dạy nghề nhằm huy động mọi nguồn lực, các thành phần kinh tế và các doanh nghiệp tham gia vào công tác dạy nghề.

** Đối với các cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương có trụ sở doanh nghiệp ngành than Việt Nam*

- Các cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương cần hỗ trợ kinh phí đầu tư hạ tầng bên ngoài hàng rào các dự án đầu tư xây dựng nhà ở tập thể, nhà ở hộ gia đình công nhân mở tạo điều kiện cho thợ mỏ “an cư, lạc nghiệp”.

- Tăng cường đầu tư, mở rộng ngành nghề thu hút lao động nữ tại các địa bàn lân cận các mỏ than để tạo điều kiện cho vợ con thợ lò có cơ hội có việc làm và thợ lò độc thân xây dựng gia đình, yên tâm làm việc.

4.4.2. Đối với Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam và Tổng công ty Đông Bắc - Bộ quốc phòng

- TKV và TCT Đông Bắc - BQP là Hai đơn vị này làm đầu mối tổ chức công tác đào tạo, bồi dưỡng tập trung nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực quản lý cho các đơn vị thành viên thông qua các cơ sở đào tạo của ngành than, các cơ sở đào tạo trong nước cũng như hợp tác, liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài.

- Giữ vai trò chủ đạo và đầu mối thống nhất hướng dẫn, giám sát, kiểm tra công tác tuyển sinh để cho đi học nghề và quản lý chặt chẽ công tác tuyển sinh đào tạo phù hợp với kế hoạch phối hợp kinh doanh hàng năm cũng như kế hoạch dài hạn của ngành than.

- Tiếp tục củng cố mở rộng hình thức hợp tác đào tạo với các trường đại học liên kết trong và ngoài nước gửi sinh viên học hệ đại học, đào tạo Thạc sĩ, Tiến sĩ, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ theo các chuyên ngành: Mỏ, Cơ điện, Vận tải, và các ngành nghề khác mà ngành than Việt Nam đang cần.

- Giao các trường thuộc TKV và TCT Đông Bắc chủ động mở rộng liên kết với các trường đại học để các trường theo từng chuyên ngành mà thế mạnh các trường hiện có để nâng cao tính sáng tạo trong PT>NNL ngành than hiện nay.

- Đối với các cơ sở đào tạo nghề và bồi dưỡng cán bộ hiện nay của ngành than quản lý tiếp tục củng cố nâng cấp các trường kể cả cơ sở vật chất lẫn bô

sung đội ngũ giáo viên để nâng cao năng lực dạy nghề trước mắt đảm nhiệm được đào tạo NNL cung cấp kịp thời nhu cầu các doanh nghiệp hiện đang cần.

- Quy hoạch lại mạng lưới các trường thuộc TKV, nếu có thể nghiên cứu các cơ sở vật chất kỹ thuật của các trường Cao đẳng, Đại học của Trung Quốc đang liên kết với ngành than, các trường đều rất khang trang, hiện đại, được xây dựng mới hoàn chỉnh trên diện tích 100 - 200 ha với đầy đủ các điều kiện học tập, giảng dạy, nghiên cứu khoa học, ăn ở sinh hoạt, thể thao, văn hóa cho giáo viên và sinh viên lấy mô hình này làm mô hình mẫu cho các trường của ngành than nghiên cứu và học tập.

- Điều chỉnh qui chế đào tạo, chế độ chính sách cho phù hợp với các trường, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho học sinh, sinh viên yên tâm học tập đạt kết quả tốt, sau khi học tập tình nguyện về làm việc lâu dài trong các doanh nghiệp mỏ và ngành than Việt Nam.

- Bổ sung vào Quy chế thi đua - khen thưởng của ngành than chỉ tiêu về thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng PT NNL, bao gồm cán bộ lãnh đạo, quản lý; cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ và công nhân kỹ thuật nhằm khuyến khích các công ty, đơn vị quan tâm thích đáng hơn đối với công tác đào tạo, PT NNL.

4.4.3. Đối với các doanh nghiệp thuộc ngành than Việt Nam

Để PTBV NNL nói chung và đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cho đội ngũ CB CNV nói riêng, các DN của ngành than Việt Nam cần phải thực hiện các công việc sau đây làm cơ sở cho việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực:

- Xây dựng quy hoạch, kế hoạch nhu cầu nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược, quy hoạch phát triển kinh doanh của doanh nghiệp.

- Xây dựng quy chế quản lý cán bộ, tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chuẩn chức công nhân kỹ thuật.

- Xây dựng quy hoạch cán bộ và thực hiện tiêu chuẩn hóa cán bộ trong diện quy hoạch.

- Thiết lập quỹ đào tạo và quy chế đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực; tổ chức bộ phận quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng trong doanh nghiệp và ngành than đồng bộ, hợp lý hơn với đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tính chuyên nghiệp cao hơn.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch hàng năm về tuyển dụng và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công nhân theo nhu cầu; quan tâm chỉ đạo chặt chẽ xây dựng nội dung chương trình và tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công nhân.

- Có chính sách và giải pháp hợp lý để giữ và thu hút>NNL chất lượng cao.

- Tích cực tìm kiếm các chương trình học bổng của Chính phủ, của các nước, các tổ chức quốc tế để gửi các thực tập sinh, tu nghiệp sinh, NCS, SV và những cán bộ, công nhân ưu tú được các DN giới thiệu và có đơn tình nguyện hoặc ký kết hợp đồng sau khi hoàn thành khóa học về phục vụ trực tiếp tại DN.

- Cần liên kết chặt chẽ hơn nữa với các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề để tuyển những học sinh, sinh viên có năng lực, học giỏi, tay nghề vững vàng, tâm huyết với nghề nghiệp, nhiệt tình sáng tạo gắn bó lâu dài với ngành than Việt Nam.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Luận án của tác giả với đề tài: ***“Đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam”***, đã phần nào bổ sung được lý luận và thực tiễn về QLNN đối với PT NNL tại ngành than Việt Nam, các kết quả cụ thể của luận án như sau:

(1) Tác giả đã hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về QLNN đối với PT NNL của ngành than về khái niệm, mục tiêu, nội dung, phương pháp, công cụ và các tiêu chí đánh giá về QLNN đối với PT NNL của ngành than. Luận án của tác giả cũng tổng kết kinh nghiệm về QLNN đối với PT NNL ngành than của các nước trên thế giới và rút ra bài học kinh nghiệm cho ngành than Việt Nam.

(2) Luận án đã phân tích thực trạng PT NNL của ngành than Việt Nam; phân tích và đánh giá thực trạng QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam theo quá trình quản lý; đánh giá theo 04 tiêu chí là hiệu lực, hiệu quả, phù hợp và bền vững và cụ thể hóa thành 18 chỉ tiêu đánh giá QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam; từ đó rút ra các kết quả đạt được, ưu điểm cũng như các mặt còn hạn chế, yếu kém và nguyên nhân của hạn chế, yếu kém về QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

(3) Tác giả cũng đã đề xuất một số giải pháp đổi mới QLNN đối với PT NNL đáp ứng chiến lược phát triển ngành than, yêu cầu của hoạt động SXKD than đến năm 2025 cụ thể là:

+ Đổi mới định hướng chiến lược PT NNL của ngành than Việt Nam cụ thể, rõ ràng đầy đủ, hợp lý và bền vững cho phát triển ngành than Việt Nam.

+ Hoàn thiện khung khổ pháp lý về PT NNL của ngành than Việt Nam như: Chính sách về thu hút, tuyển dụng nhân lực; (ii) Chính sách ưu tiên lao động làm việc trong hầm lò; (iii) Chính sách sử dụng và đãi ngộ NNL; (iv) Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho ngành than Việt Nam; (v) Chính sách địa phương hóa và truyền thống hóa NNL của ngành than.

+ Đổi mới về cơ chế điều tiết, tác động và tổ chức thực hiện chính sách PT NNL của ngành than Việt Nam đảm bảo tính nghiêm túc, công khai, minh bạch, công bằng dân chủ nhằm tăng cường tính hiệu lực, hiệu quả, phù hợp và PTBV ngành than Việt Nam trong tương lai.

+ Đổi mới và hoàn thiện công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát về PT NNL của ngành than, các chế tài xử lý vi phạm nghiêm minh để đủ sức ngăn ngừa, răn đe các hành vi vi phạm về QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

Để các giải pháp đổi mới QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025 có hiệu lực, hiệu quả cao và triển khai tốt trong thực tế đòi hỏi phải có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, từ các cơ quan Quản lý nhà nước, TKV, TCT Đông Bắc - Bộ quốc phòng, UBND các Tỉnh/Thành phố có trụ sở của các DN của ngành than, và bản thân các DN, người lao động tại ngành than Việt Nam.

Hạn chế của LA và hướng nghiên cứu tiếp theo: Luận án mới tập trung nghiên cứu QLNN đối với PT NNL chung cho các DN ngành than Việt Nam, mà chưa nghiên cứu cụ thể cho từng loại hình DN, chưa đánh giá toàn diện các yếu tố ảnh hưởng đến QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam, bối cảnh mới về cách mạng công nghiệp 4.0 chưa được nghiên cứu sâu sắc. Trong thời gian tới tác giả tiếp tục nghiên cứu, đưa ra những giải pháp QLNN đối với PT NNL cụ thể cho từng loại hình DN, theo từng địa phương, đặc biệt trong bối cảnh mới là cách mạng công nghiệp 4.0.

Nội dung nghiên cứu PT NNL của tổ chức và QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam là một vấn đề rộng lớn, bao trùm; trong khi đó trình độ của nghiên cứu sinh có hạn, đây là những bước đầu trên con đường NCKH có khó khăn, rộng lớn; tác giả mới chỉ giới hạn một số nội dung cơ bản về QLNN đối với PT NNL, do đó không tránh khỏi thiếu sót, rất mong nhận được sự đóng góp của các nhà khoa học, giảng viên và các độc giả quan tâm đến đề tài luận án để giúp tác giả tiếp tục hoàn thiện hơn nghiên cứu của mình./.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Phương Hữu Tùng (2015), “Giải pháp thu hút lao động nghề vào ngành than Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học dạy nghề*, 20(5), tr. 22-24.
2. Phương Hữu Tùng (2015), “Phát triển kỹ năng nghề cho người lao động tại ngành than Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học dạy nghề*, 24(9), tr. 14-16.
3. Phuong Huu Tung (2015), “Improvement of internationalization of HR training in Viet Nam’s coal industry in the context of international economic integration”, *Proceeding of the 2ND International scientific conference on Economic Management in Mineral Activities (EMMA 2015)*, Ha Noi.
4. Phương Hữu Tùng (2015), “Đào tạo nghề tại ngành than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế”, *Tạp chí Khoa học dạy nghề*, 26(11), tr. 19-21.
5. Phương Hữu Tùng (2016), “Nâng cao năng lực đào tạo cho các cơ sở dạy nghề của ngành than Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học dạy nghề*, 32(5), tr. 21-24.
6. Phương Hữu Tùng (2016), “Kinh nghiệm PT NNL tại TD kinh tế và bài học cho Tập đoàn công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam”, *Tạp chí Quản lý kinh tế*, 78(10), tr. 47-54.
7. Phuong Huu Tung (2016), “Strengthening state management on HR development of Viet Nam coal industry”, *Proceeding of the 3ND International scientific conference on Economic Management in Mineral Activities (EMMA 2016)*, Ha Noi.
8. Phương Hữu Tùng (2017), “Sau 5 năm thực hiện Nghị quyết số 02/NQ-TW về định hướng chiến lược khoáng sản và công nghiệp khai khoáng”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, 07(03), tr. 12-14.
9. Phuong Huu Tung (2017), “Strengthening state management of mineral resources in Viet Nam”, *Proceeding of International conference on Geo-Spatial technologies and Earth resources (GTER 2017)*, p437-444, Ha Noi.
10. Phương Hữu Tùng (2017), “Những thách thức khi Việt Nam tham gia sáng kiến minh bạch trong công nghiệp khai khoáng”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, 32(11), tr. 22-24.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tiếng Việt

1. Nguyễn Văn Thùy Anh (2014), *Đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp dệt may Hà Nội*, Luận án tiến sĩ Quản trị nhân lực, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
2. Mai Văn Bưu, Đỗ Hoàng Toàn (2008), *Giáo trình Quản lý nhà nước về kinh tế*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
3. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
4. Đỗ Minh Cương - Mạc Văn Tiến (2004), *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam-lý luận và thực tiễn*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước, Hà Nội.
5. Trần Kim Dung (2011), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh.
6. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
7. Đỗ Thị Hải Hà (2007), *Quản lý Nhà nước đối với cung ứng dịch vụ công*, NXB Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
8. Lê Thanh Hà (2013), *Xây dựng đội ngũ công nhân, lao động Than - Khoáng sản Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển ngành đến năm 2020*, Đề tài khoa học của cấp Tập đoàn - TKV, Hà Nội.
9. Tạ Ngọc Hải (2008), “Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, 01(2), tr. 65-69.
10. Hoàng Xuân Hiệp (2013), *Nâng cao chất lượng vốn nhân lực của các doanh nghiệp may VN*, LA tiến sĩ Quản trị nhân lực, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
11. Trần Xuân Hòa (2013), *Quan điểm và thách thức đối với phát triển bền vững ngành than Việt Nam*, Hội nghị quốc tế Công nghệ hiện đại cho phát triển bền vững, Quảng Ninh.
12. Đặng Xuân Hoan (2015), “Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”, *Tạp chí cộng sản điện tử*, 17/04/2015.
13. Phạm Trương Hoàng và Ngô Đức Anh (2010), *Nghiên cứu về phát triển NNL đối với các doanh nghiệp công nghiệp Việt Nam*, Đề tài NCKH cấp Bộ, Hà Nội.
14. Nguyễn Thị Thu Hương, Nguyễn Cảnh Nam (2012), *Đề xuất cơ chế chính sách hỗ trợ công tác đào tạo nâng cao trình độ quản lý, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tay nghề cho đội ngũ cán bộ và người lao động trong các doanh nghiệp khai khoáng*, Đề án của Bộ Công thương, Hà Nội.

15. Nguyễn Thị Ngọc Huyền, Đoàn Thị Thu Hà, Đỗ Thị Hải Hà (2014), *Giáo trình Quản lý học*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
16. Jurgen Kretschmann, Nguyễn Thị Hoài Nga (2013), *Xây dựng nguồn nhân lực hiệu quả tại các quốc gia có ngành công nghiệp mỏ mới nổi bằng chương trình đào tạo người dạy hiện đại*, Hội thảo quốc tế Quản lý kinh tế trong hoạt động khoáng sản lần thứ nhất, Hà Nội.
17. Nguyễn Ngọc Khánh (2016), *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực để thực hiện quy hoạch phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*, Hội thảo quốc tế Quản lý kinh tế trong hoạt động khoáng sản lần ba, Hà Nội
18. Nguyễn Cảnh Nam, Bùi Tuấn Tú (2012), *Đào tạo nâng cao trình độ quản lý, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tay nghề cho đội ngũ cán bộ và người lao động trong các doanh nghiệp khai khoáng*, Đề án Bộ Công thương, Hà Nội.
19. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
20. Phạm Đăng Phú và nnk (2013), *Nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo phát triển NNL quản lý và tri thức quản lý của Vinacomin đến năm 2020*, Đề tài nghiên cứu khoa học của TKV.
21. Vũ Hùng Phương và nnk (2013), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý trong bối cảnh hội nhập tại TKV*, Hội thảo quốc tế về Quản lý kinh tế trong hoạt động khai khoáng lần thứ nhất, Hà Nội.
22. Vũ Hùng Phương (2016), *Quản lý đào tạo tại Tập đoàn công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030*, Hội thảo quốc tế về Quản lý kinh tế trong hoạt động khai khoáng lần thứ ba, Hà Nội.
23. Nguyễn Thị Mai Phương (2015), *Phát triển nguồn nhân lực tại Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
24. Quốc hội (2010), *Luật Khoáng sản*, Hà Nội.
25. Quốc hội (2014), *Luật doanh nghiệp*, Hà Nội.
26. Quốc hội (2012), *Luật lao động*, Hà Nội.
27. Quốc hội (2014), *Luật bảo vệ môi trường*, Hà Nội.
28. Tạp chí cộng sản và Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia-Sự thật (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Kỷ yếu hội thảo khoa học, Hà Nội.
29. Nguyễn Tiếp (2008), *Giáo trình nguồn nhân lực*, NXB Lao động-Xã hội, Hà Nội
30. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2010), *Nghiên cứu và đề xuất các giải pháp để phát triển nguồn nhân lực của Vinacomin*, Báo cáo chuyên

đề cấp Tập đoàn, Hà Nội.

31. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2011), *Tổ chức tuyển dụng lao động chưa qua đào tạo để cho đi học nghề*, Quy chế 2441 của TKV.
32. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2011), *Tổng kết công tác đào tạo giai đoạn 2005-2010, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2015, định hướng đến năm 2020*, Báo cáo chuyên đề cấp Tập đoàn, Hà Nội.
33. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2016), *Tổng kết công tác đào tạo giai đoạn 2010-2015, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020, định hướng đến năm 2025*, Báo cáo chuyên đề cấp Tập đoàn, Hà Nội.
34. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2013), *Báo cáo tổng kết chuyên ngành kinh tế tổng hợp*, Hà Nội
35. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2015), *Báo cáo lao động - tiền lương giai đoạn 2003-2015*, Hà Nội
36. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2008), *Báo cáo về nâng cao trình độ nghề nghiệp, đời sống vật chất và tinh thần công nhân viên chức và người lao động trong TKV giai đoạn 2008 - 2010, tầm nhìn đến 2015*, Hà Nội.
37. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2015), *Báo cáo tổng kết công đoàn giai đoạn 2010-2015*, Hà Nội
38. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2011), *Tổng kết công tác đào tạo giai đoạn 2005-2010, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2015, định hướng đến năm 2020*, Báo cáo chuyên đề cấp Tập đoàn, Hà Nội.
39. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2016), *Tổng kết công tác đào tạo giai đoạn 2010-2015, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020, định hướng đến năm 2025*, Báo cáo chuyên đề cấp Tập đoàn, Hà Nội.
40. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2006), *Báo cáo tình hình SXKD năm 2006 và kế hoạch triển khai nhiệm vụ năm 2007*, Hà Nội.
41. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2007), *Báo cáo tình hình SXKD năm 2007 và kế hoạch triển khai nhiệm vụ năm 2008*, Hà Nội.
42. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2008), *Báo cáo tình hình SXKD năm 2008 và kế hoạch triển khai nhiệm vụ năm 2009*, Hà Nội.
43. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2009), *Báo cáo tình hình SXKD năm 2009 và kế hoạch triển khai nhiệm vụ năm 2010*, Hà Nội.
44. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2010), *Báo cáo tình hình SXKD năm 2010 và kế hoạch triển khai nhiệm vụ năm 2011*, Hà Nội.
45. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2010), *Báo cáo quy hoạch*

phát triển nhân lực của Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020, Hà Nội.

46. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2011), *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo giai đoạn 2005-2010, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015, định hướng đến năm 2020, Hà Nội.*
47. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2011), *Báo cáo tình hình SXKD năm 2011 và kế hoạch triển khai nhiệm vụ năm 2012, Hà Nội.*
48. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2011), *Chỉ thị về việc kiểm điểm thực hiện kế hoạch 5 năm 2011-2015 và phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch 5 năm 2016-2020, Hà Nội.*
49. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2011), *Quyết định số 1511/QĐ-BTC ngày 22 tháng 6 năm 2011 của Bộ Tài chính phê duyệt Quy chế quản lý tài chính của Công ty mẹ - TKV, Hà Nội.*
50. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2012), *Báo cáo tình hình SXKD năm 2012 và kế hoạch triển khai nhiệm vụ năm 2013, Hà Nội.*
51. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2012), *Đề án tiếp tục đổi mới, tái cơ cấu TKV giai đoạn 2012 - 2015, tầm nhìn 2020, Hà Nội.*
52. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2012), *Quy chế tổ chức quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công nhân, Hà Nội.*
53. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2013), *Báo cáo tình hình SXKD năm 2013 và kế hoạch triển khai nhiệm vụ năm 2014, Hà Nội.*
54. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2013), *Báo cáo tổng kết công tác chuyên ngành kinh tế tổng hợp, Hà Nội.*
55. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2013), *Báo cáo công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2011-2013, Hà Nội.*
56. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2013), *Chỉ thị về việc đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công nhân, Hà Nội.*
57. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2014), *Báo cáo thực trạng và giải pháp thu hút thợ mỏ hầm lò, Hà Nội.*
58. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2014), *Báo cáo lao động tiền lương giai đoạn 2006 - 2014, Hà Nội.*
59. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2014), *Báo cáo tổng kết công tác Công đoàn giai đoạn 2011-2014, Hà Nội.*
60. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2014), *Báo cáo thực hiện công tác khoán và quản trị chi phí giai đoạn 2006-2014, Hà Nội.*
61. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2014), *Báo cáo tổng kết*

công tác đào tạo giai đoạn 2008-2014, Hà Nội.

62. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2015), *Báo cáo tình hình thực hiện SXKD 6 tháng, nhiệm vụ 6 tháng cuối năm 2015*, Hà Nội.
63. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2015), *Chiến lược phát triển bền vững Tập đoàn các Công ty Than - Khoáng sản Việt nam đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030*, Hà Nội.
64. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2017), *Xu hướng phát triển ngành than ở Việt Nam đến năm 2025*, Hà Nội.
65. Trần Thị Thu, Vũ Hoàng Ngân (2014), *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công*, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
66. Đinh Văn Toàn (2010), *Phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn điện lực Việt Nam đến năm 2015*, Luận án tiến sĩ Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
67. Tổng cục thống kê (2013), *Niên giám thống kê*, NXB Thống kê, Hà Nội.
68. Tổng cục thống kê (2014), *Niên giám thống kê*, NXB Thống kê, Hà Nội.
69. Ngô Minh Tuấn (2013), *Quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam: Vấn đề và giải pháp*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
70. Trần Anh Tuấn (2007), *Hoàn thiện thể chế quản lý công chức ở Việt Nam trong điều kiện phát triển và hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
71. Phương Hữu Tùng (2013), *Giải pháp tạo động lực cho người lao động tại các doanh nghiệp của Tập đoàn công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, p425-429, Hội thảo quốc tế về Quản lý kinh tế trong hoạt động khoáng sản lần thứ nhất, Hà Nội.
72. Phương Hữu Tùng (2015): *Giải pháp thu hút lao động nghề vào ngành than Việt Nam*, Tạp chí Khoa học dạy nghề, 20 (5), tr.22-24.
73. Phương Hữu Tùng (2015): *Đào tạo nghề tại ngành than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*, Tạp chí Khoa học dạy nghề, 26(11), tr19-21.
74. Phương Hữu Tùng (2015), *Tăng cường quốc tế hóa đào tạo nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*, tr139-147, Hội thảo quốc tế về Quản lý kinh tế trong hoạt động khai khoáng lần thứ hai, Hà Nội.
75. Phương Hữu Tùng (2015), *Phát triển bền vững ngành than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*, tr74-80, Hội thảo quốc tế về Quản lý kinh tế trong hoạt động khoáng sản lần thứ hai, Hà Nội.
76. Phương Hữu Tùng (2016), *Tăng cường quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam*, tr31-37, Hội thảo quốc tế về Quản lý kinh

tế trong hoạt động khoáng sản lần thứ ba, Hà Nội.

77. Chu Văn Thành (2007), *Dịch vụ công: Đổi mới quản lý và tổ chức cung ứng ở Việt Nam hiện nay*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
78. Thủ tướng chính phủ (2008): *Phê duyệt chiến lược phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2015, định hướng đến năm 2025*, Quyết định số 89/2008/QĐ-TTg, ngày 07/07/2008, Hà Nội
79. Thủ tướng chính phủ (2012): *Phê duyệt chiến lược phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030*”, Quyết định số 60/2012/QĐ-TTg, ngày 09/01/2012, Hà Nội.
80. Thủ tướng chính phủ (2016), *Phê duyệt điều chỉnh quy hoạch phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2020, có xét triển vọng đến năm 2030*, Quyết định số 403/QĐ-TTg ngày 14/03/2016, Hà Nội.
81. Thủ tướng chính phủ (2014), *Quy hoạch tổng thể phát triển ngành Công nghiệp Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*, Hà Nội
82. Thủ tướng chính phủ (2014), *Phê duyệt chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2035*, Quyết định số 879/QĐ-TTg ngày 09/06/2014, Hà Nội.
83. Thủ tướng chính phủ (2014), *Phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển ngành công nghiệp Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*, Quyết định số 880/QĐ-TTg ngày 09/06/2014, Hà Nội.
84. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 60/QĐ-TTg ngày 09 tháng 01 năm 2012 Phê duyệt Quy hoạch phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2020, có xét triển vọng đến năm 2030*, Hà Nội.
85. Nguyễn Thị Anh Trâm (2014), *Phát triển nguồn cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa của ngành sản xuất thức ăn chăn nuôi Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Quản trị nhân lực, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
86. Ngô Sỹ Trung (2014), *Chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh của thành phố Đà Nẵng*, Luận án tiến sĩ Quản lý kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
87. Viện Kinh tế và Chính trị thế giới (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo: Kinh nghiệm Đông Á*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
88. Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (2008), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay*, Đề tài NCKH cấp Bộ, Hà Nội.

II. Tiếng Anh

89. Beer et al., (1984), *Human Resource Management: A general manager perspective*, NewYork . Free Press ; London . Collier Macmillan, (c)1985.

90. Bela Balassa (1961), *The Theory of Economic Integration*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.
91. Boxall et al. (2007), The goals of HRM, in (eds) P Boxall, J Purcel and P Wright, *Oxford Handbook of Human Resource Management*, Oxford, Oxford University Press, pp 48-67.
92. Clayton Allen. W (2006) "*Overview and Evolution of the ADDIE training System*". *Advances in Developing Human Resources*, The Academy of Human Resources Development, Vol 8, No 4, Sage Publications, Georgia, USA, pp 436-437.
93. Ch. Praveen Kumar (2015), *Human Resource Development Practices in Singareni Collieries Company Limited: A Case Study of Godavarikhani Area*, *International Journal of Management & Business Studies*, IJMBS Vol. 5, Issue 2, April - June 2015, India.
94. Charles Cowel et al. (2006), "*Alternative training Models Advances in Developing Human Resources*", *The Academy of Human Resources Development*, Vol 8, No 4, Sage Publications, Georgia, USA, pp461.
95. Charles Cowel et al. (2006), "*Alternative training Models Advances in Developing Human Resources*", *The Academy of Human Resources Development*, Vol 8, No 4, Sage Publications, Georgia, USA, pp461.
96. Ehnert, I. (2006), "*SustainabilityIssues in Human Resource management: Linkages, theoretical approaches, and outlines for an emerging field*", Paper prepared for 21st Workshop on SHRM, March, 30th-31th 2006, Birmingham.
97. Ehnert, I. (2009a). "*Sustainability and Human Resource Management: Reasoning and Applications on Corporate Websites*", *European Journal of International Management*, 3(4), 419-438.
98. Ehnert, I. & Harry, W. (2012). "*Recent Developments and Future Prospects an Sustainable Human Resource Management: Introduction to the Special Issue*". *Management Review*, 23(3), 221-238.
99. Fanmin Kong, Yujie Cai, Li Zhang (2005), *Human Resources and Safety Performance in China's. Coal Mining Firms*, *China Journal of Human Resources Development*.
100. Freitas, W., Jabbour, Ch. & Santos, F. (2011). "*Continuing the Evolution: towards Sustainable HRM and Sustainable Organizations*". *Business strategy series*, 12(5), 226-234.
101. Greg G.Wang and Judy Y.Sun (2009) "*Perspectives on Theory Clarifying the Boundaries of Human Resource Development*", *Human Resources*

Development International, Vol 12, No 1, pp 93-103.

102. Huemann, M.. (2010) *"Considering Human Resources Management when developing a project-oriented company: case study of telecommunication company"*, International Journal of Project Management 28, 361-369.
103. ILO (2003), *"International HRD alliances in viable knowledge migration and development: the Czech Academic Link Project"*, Human Resource Development International, 6:3, pp301-24.
104. Janice Jones (2004), *"Training and Development, and Business Growth: A study of Australian Manufacturing Small – Medium size Enterprises"*, Asia Pasific Journal of Human Resources. Page 42-96.
105. John Storey (ed.) (1995), *Human Resource Management A Critical Text: London, New York: Routledge, Sage Publications, Inc.*1996 Doi.
106. Karl W. Deutsch and all (1967), *France, Germany, and the Western Alliance: A Study of Elite Attitudes on European Integration and World Politics*, New York, Scribner's.
107. Kristine Sydhagen-Peter Cunningham (2007) *"Human resources Development International"*, The Academy of Human Resources Development, Vol 10, No 2, June 2007.
108. Kristine Sydhagen-Peter Cunningham (2007), *Human Resource Management Development International*, The Academy of Human Resource Management Development, Volume 10, No.2. June 2007.
109. Michael Armstrong (2008), *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*, Kogan Page, 2008 - p256.
110. Mihaela Dumitrana, Mădălina Dumitru, Iulia Jianu, Gabriel Jinga, Gabriel Radu (2009), *"Human Resources Role in Sustainable Development"*, Universitawtii Petrol-Gaze din Ploiesti Vol. LXI No 3/2009, p44-53.
111. Mintsberg, Henry (2004), *"Managers, not MBAs: a hard look at the soft practice of managing and management development"*, Berrett-Koehler, pp464.
112. Salas, E., & Cannon-Bowers, J.A. (2001), *"The science of training: A decade of progress"*, Annual Review of Psychology, 52, pp471-499.
113. Swanson, R. A. Holton, E.E., (2001) *"Foundation of Human Resource Development"*, Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
114. Theodore A. Couloumbis & James H. Wolfe, *Introduction to International Relations: Power & Justice*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1986; Carl J. Friedrich, *Trends of Federalism in Theory and Practice*, New

York, Praeger, 1968.

115. Timothy Mc Clenon (2006) *"Rivals to Systematic Training"*, Advances in Developing Human Resources. The Academy of Human Resources Development, Vol 8, No 4, Sage Publications, Georgia, USA, pp457.
116. Wan, HL., (2007), *"Human capital development policies: enhancing employees' satisfaction"*, Journal of European Industrial Training 31, 297-322.
117. Zheng, Connie, Rolfe, John, Di Milia, Lee and Bretherton, Phil (2007), *Strategic people management of coal mining firms in Central Queensland*, Management research news, vol. 30, no. 9, pp. 689 -704.
118. Zivile Stankeviciute, Asta Savaneviciene (2013), *"Sustainability as a concept for human resources management"*, Economic and Management 2013. 18(4).

III. Website

119. Worldbank (2015), Việt Nam cần trang bị những kỹ năng mới cho lực lượng lao động để tiếp tục tiến trình hiện đại hóa nền kinh tế, theo Báo cáo Phát triển Việt Nam 2014, <http://www.worldbank.org/vi/news/press-release/2013/11/29/vietnams-workforce-needs-new-skills-for-a-continued-economic-modernization-says-vietnam-development-report2014>, truy cập 05/02/2018.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1. Phiếu khảo sát doanh nghiệp về đánh giá quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

Phụ lục 2. Các doanh nghiệp điều tra thuộc ngành than Việt Nam

Phụ lục 3. Kết quả thống kê mô tả

Phụ lục 4. Kết quả kiểm định thang đo

Phụ lục 5. Kết quả đo lường tiêu chí đánh giá QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam

Phụ lục 1: Phiếu khảo sát doanh nghiệp về đánh giá Quản lý Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

Thông tin về Nghiên cứu sinh (NCS):

- Họ và tên: Phương Hữu Tùng Sinh ngày: 01/12/1985
- Chức vụ: Giảng viên Cơ quan công tác: Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
- Địa chỉ: Số 36 Xuân La, Tây Hồ, Hà Nội.
- Điện thoại cơ quan: 043.7532864 - máy lẻ 107 Mobile: 0985086185
- Email: phuonghuutung@gmail.com

NCS tiến hành khảo sát nhằm thu thập thêm thông tin về Quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam. Kết quả khảo sát cung cấp những số liệu hữu ích để phục vụ cho nghiên cứu luận án tiến sĩ của NCS, đề tài “*Đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực tại ngành than Việt Nam*”, làm cơ sở đề xuất những giải pháp đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nhân lực của ngành than đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030. NCS xin cam kết những thông tin ghi trên phiếu khảo sát sẽ được giữ bí mật và chỉ được công bố một cách tổng hợp để phục vụ duy nhất cho nghiên cứu này.

Cuộc khảo sát được tiến hành như sau:

Thời gian khảo sát: Từ tháng 03 đến tháng 05 năm 2017.

Lực lượng tham gia khảo sát:

Các tổ chức, cá nhân là đơn vị tư vấn, chuyên gia và cộng tác viên hỗ trợ NCS trong quá trình tham gia điều tra, khảo sát, phỏng vấn, xin ý kiến chuyên gia, cán bộ, viên chức, người lao động trong quá trình thực hiện Luận án.

Đối tượng khảo sát: các DN thuộc ngành than Việt Nam hiện nay gồm:

TT	Đối tượng khảo sát	Cơ quan quản lý	Số lượng DN
I	Doanh nghiệp khai thác		35
1	DN khai thác	TKV	19
2	DN khai thác	TCT Đông Bắc - BQP	16
II	DN tư vấn, thiết kế, XD mỏ		11
3	DN tư vấn thiết kế	TKV	9
4	DN xây dựng mỏ	TKV	2
III	Doanh nghiệp sàng tuyển, kinh doanh than		14
5	DN sàng tuyển và kinh doanh than	TKV	11
6	DN sàng tuyển và kinh doanh than	TCT Đông Bắc - BQP	3
IV	Doanh nghiệp cơ điện		7
7	DN cơ điện	TKV	7
V	Doanh nghiệp dịch vụ		12
8	DN dịch vụ	TKV	10
9	DN dịch vụ	TCT Đông Bắc - BQP	2
VI	Đơn vị NCKH		3
10	Đơn vị NCKH	TKV	3
VII	DN khác		10
11	DN khác	TKV	9
12	DN khác	TCT Đông Bắc - BQP	1
	Tổng		92

Phương pháp khảo sát: điều tra chọn mẫu, sử dụng bảng hỏi về điều tra XHH.

Số lượng phiếu khảo sát: 92 phiếu điều tra doanh nghiệp

Mẫu phiếu khảo sát về quản lý nhà nước đối với PT NNL của ngành than Việt Nam được xây dựng gồm 5 nhóm câu hỏi, tập trung vào một số vấn đề chính như sau:

* **Phần I.** Thông tin chung của doanh nghiệp.

* **Phần II.** Các nội dung đánh giá QLNN về PT NNL của ngành than VN

+ Tính hiệu lực của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam được đánh giá thông qua các câu hỏi từ 1 đến 7.

+ Tính hiệu quả của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam được đánh giá thông qua các câu hỏi 8 đến 11.

+ Tính phù hợp của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam được đánh giá thông qua các câu hỏi 12 đến 14.

+ Tính bền vững của QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam được đánh giá thông qua các câu hỏi 15 đến 18.

* **Phần III.** Những bất cập trong QLNN đối với PT NNL của ngành than VN

* **Phần IV.** Nguyên nhân của những bất cập trong QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam

* **Phần V.** Một số giải pháp đột phá nhằm đổi mới QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

I. THÔNG TIN CÁC DOANH NGHIỆP

1. Tên doanh nghiệp (ghi đầy đủ cả như trong Giấy phép kinh doanh):

.....

- Trụ sở chính (ghi xã/phường, quận/huyện, tỉnh/TP và khoanh tròn vào tỉnh/TP mà doanh nghiệp có trụ sở chính):

.....

11. Quảng Ninh

13. TP. Hồ Chí Minh

12. Hà Nội

14. Tỉnh/TP khác

- Mã số thuế:

- Năm cấp Giấy phép kinh doanh:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--

--	--	--	--

2. Cơ quan quản lý (khoanh tròn vào cơ quan quản lý trực tiếp dưới đây):

21. TKV

22. Tổng công ty Đông Bắc - BQP

3. Cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp (khoanh tròn vào số ở đầu dòng):

31. Đơn vị trong cơ cấu tổ chức thuộc Công ty Mẹ (TKV, TCT Đông Bắc)

32. Đơn vị sự nghiệp có thu, hạch toán độc lập

33. Công ty TNHH nhà nước một thành viên

34. Công ty cổ phần

4. Ngành nghề kinh doanh (khoanh tròn vào ngành nghề kinh doanh chính của DN):

41. Khai thác, thu gom than cứng, than non, các loại than khác.

42. Xây dựng, đào lò, đào hầm, các công trình cơ bản khác

43. Sàng tuyển, chế biến, kho vận, vận tải, xếp dỡ, kinh doanh, xuất nhập khẩu than.

44. Tư vấn, thiết kế, kiểm tra, phân tích mẫu; chuyển giao KHKH, công nghệ.

45. Nghiên cứu khoa học, nghiên cứu thực nghiệm khoa học tự nhiên, kỹ thuật.

46. Sản xuất, gia công chế biến các thiết bị cơ, điện.

47. Dịch vụ giám định, nghỉ dưỡng, chăm sóc sức khỏe, nhà hàng, dịch vụ khác.

48. Các hoạt động kinh doanh khác.

5. Quy mô của doanh nghiệp (ghi cụ thể về tổng số vốn và lao động)

- Tổng nguồn vốn kinh doanh năm 2016 (tỷ đồng):

- Tổng số lao động cuối năm 2016 (tổng số người trong danh sách phòng Tổ chức-nhân sự/Lao động tiền lương quản lý):

II. ÔNG/BÀ CHO Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ NỘI DUNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM HIỆN NAY

(Lựa chọn đáp án phù hợp nhất đối với mỗi câu hỏi dưới đây theo mức độ đồng ý với nhận định của tác giả theo 5 cấp độ: 1. Rất không đồng ý; 2. Không đồng ý; 3. Phân vân; 4. Đồng ý; 5. Hoàn toàn đồng ý).

TT	Ký hiệu	CÂU HỎI	TRẢ LỜI				
			Rất không đồng ý	Không đồng ý	Phân vân	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1	HL1	NNL đáp ứng tốt các yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh và chiến lược phát triển của ngành than					
2	HL2	Chính sách đối với PT NNL tại ngành than VN đầy đủ, rõ ràng					
3	HL3	DN nhận được nhiều hỗ trợ của Nhà nước, Tập đoàn, Tổng công ty trong việc triển khai đào tạo và bồi dưỡng NNL					
4	HL4	Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về thu hút, tuyển dụng NNL công khai, minh bạch					
5	HL5	Ngành than thực hiện tốt các chính sách của Nhà nước về an toàn và bảo hộ cho người lao động					
6	HL6	Ngành than triển khai chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua khen thưởng công khai, minh bạch, công bằng, dân chủ					
7	HL7	Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về lương, thưởng cho người lao động đầy đủ, chính xác					
8	HQ1	PT NNL của ngành than thúc đẩy tăng NSLĐ					
9	HQ2	PT NNL của ngành than góp phần hoàn thành các kế hoạch SXKD					
10	HQ3	PT NNL luôn mang lại nhiều lợi ích cho việc phát triển của ngành than VN					
11	HQ4	PT NNL góp phần tiết kiệm các chi phí cho hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành than Việt Nam					
12	PH1	Pháp lý về PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than VN					
13	PH2	Chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than VN					

14	PH3	Chính sách PT NNL của ngành than Việt Nam phù hợp với chiến lược PT NNL của quốc gia					
15	BV1	Chính sách PT NNL ngành than bổ sung cho chiến lược PT NNL của quốc gia					
16	BV2	Số lượng, cơ cấu NNL phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam					
17	BV3	Chất lượng NNL luôn được nâng cao và phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam					
18	BV4	NNL được sử dụng hợp lý, hiệu quả với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam					

III. ÔNG/BÀ CHO Ý KIẾN NHỮNG VẤN ĐỀ BẮT CẬP TRONG QLNN ĐỐI VỚI PT NNL CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM?

1. Bắt cập về định hướng chiến lược cho PT NNL của ngành than Việt Nam:

.....

.....

.....

2. Bắt cập về chính sách PT NNL của ngành than Việt Nam:

2.1. Bắt cập trong chính sách phát triển ngành than Việt Nam:

.....

.....

.....

2.2. Bắt cập trong chính sách thu hút thợ lò và ưu tiên người lao động làm việc trong hầm lò:

.....

.....

.....

2.3. Bắt cập trong chính sách tuyển dụng nhân lực:

.....

.....

.....

2.4. Bắt cập trong chính sách sử dụng và đãi ngộ người lao động:

.....

.....

.....

2.5. Bắt cập trong chính sách đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực:

.....

.....

3. Bất cập trong chính sách trong tổ chức thực hiện PT NNL của ngành than VN:

4. Bất cập trong chính sách về thanh tra, kiểm tra, giám sát với hoạt động PT NNL của ngành than Việt Nam:

**III. ÔNG/BÀ CHO BIẾT NGUYÊN NHÂN NHỮNG VẤN ĐỀ BẤT CẬP
TRONG QLNN ĐỐI VỚI PT NNL CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM?**

IV. ÔNG/BÀ CHO MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỘT PHÁ NÀO ĐỂ ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PT NNL CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM?

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà!

Phụ lục 2. Các doanh nghiệp điều tra của ngành than Việt Nam

TT	Công ty	Trụ sở chính	Loại hình doanh nghiệp	Cơ quan quản lý	Ngành nghề kinh doanh chính
1	Công ty kho vận và cảng Cẩm Phả-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Kinh doanh than
2	Công ty kho vận Hòn Gai-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Kinh doanh than
3	Công ty kho vận Đá Bạc-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Kinh doanh than
4	Công ty tuyển than Hòn Gai-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Kinh doanh than
5	Công ty tuyển than Cửa Ông-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Kinh doanh than
6	Công ty xây dựng mỏ hầm lò 1-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Xây dựng
7	Công ty xây dựng mỏ hầm lò 2-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Xây dựng
8	Công ty Tư vấn QLDA-Vinacomin	Hà Nội	CCTC CTM	TKV	Tư vấn thiết kế
9	Trung tâm cấp cứu mỏ-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Dịch vụ
10	Trường Quản trị kinh doanh-Vinacomin	Hà Nội	CCTC CTM	TKV	Dịch vụ
11	Khách sạn Heritage Hạ Long-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Dịch vụ
12	Ban QLDA Nhà máy tuyển than Khe Chàm-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Tư vấn thiết kế
13	Ban QLDA Nhà máy tuyển than Khe Thàn-Vinacomin	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Tư vấn thiết kế
14	Ban QL các DA than Đồng bằng Sông Hồng-Vinacomin	Hưng Yên	CCTC CTM	TKV	Tư vấn thiết kế
15	Ban QLDA tòa nhà Vinacomin tại TP HCM	TP HCM	CCTC CTM	TKV	Tư vấn thiết kế
16	Ban QLDA tòa nhà Vinacomin tại Quảng Ninh	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Tư vấn thiết kế
17	Ban QLDA trụ sở Vinacomin tại Hà Nội	Hà Nội	CCTC CTM	TKV	Tư vấn thiết kế
18	Trung tâm điều hành sản xuất than tại Quảng Ninh	Quảng Ninh	CCTC CTM	TKV	Tư vấn thiết kế
19	Trường cao đẳng nghề Than-Khoáng sản Việt Nam	Quảng Ninh	ĐV SNCT	TKV	Dịch vụ
20	Viện khoa học công nghệ mỏ-Vinacomin	Hà Nội	ĐV SNCT	TKV	Nghiên cứu khoa học
21	Viện cơ khí Năng lượng và mỏ-Vinacomin	Hà Nội	ĐV SNCT	TKV	Nghiên cứu khoa học
22	Trung tâm Y tế Lao động-Vinacomin	Hà Nội	ĐV SNCT	TKV	Khác
23	Tạp chí Than-Khoáng sản Việt Nam	Hà Nội	ĐV SNCT	TKV	Nghiên cứu khoa học

24	Tổng công ty Công nghiệp Mỏ Việt Bắc-Vinacomin	Hà Nội	TNHH NN MTV	TKV	Khai thác than
25	Tổng công ty Công nghiệp Hóa chất mỏ - Vinacomin	Hà Nội	TNHH NN MTV	TKV	Khác
26	Tổng công ty điện lực-Vinacomin	Hà Nội	TNHH NN MTV	TKV	Khác
27	Công ty TNHH MTV Than Uông Bí-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khai thác than
28	Công ty TNHH MTV Than Mạo Khê-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khai thác than
29	Công ty TNHH MTV Than Nam Mẫu-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khai thác than
30	Công ty TNHH MTV Hoa tiêu hàng hải-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khác
31	Công ty TNHH MTV Than Hòn Gai-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khai thác than
32	Công ty TNHH MTV Than Hạ Long-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khai thác than
33	Công ty TNHH MTV Than Thống Nhất-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khai thác than
34	Công ty TNHH MTV Than Dương Huy-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khai thác than
35	Công ty TNHH MTV Than Than Khe Chàm-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khai thác than
36	Công ty TNHH MTV Than Quang Hanh-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khai thác than
37	Công ty TNHH MTV Môi trường-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khác
38	Công ty TNHH MTV Vật tư vận tải và xếp dỡ-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khác
39	Công ty TNHH MTV Cơ khí đóng tàu-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khác
40	Công ty TNHH MTV Địa chất mỏ-Vinacomin	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TKV	Khác
41	Công ty TNHH MTV Địa chất Việt Bắc-Vinacomin	Hà Nội	TNHH NN MTV	TKV	Khác
42	Công ty TNHH MTV Đầu tư phát triển nhà và hạ tầng-Vinacomin	Hà Nội	TNHH NN MTV	TKV	Dịch vụ
43	CTCP Than Tây Nam Đá Mài	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Khai thác than
44	CTCP Than Núi Béo	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Khai thác than
45	CTCP Than Cọc Sáu	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Khai thác than
46	CTCP Than Đèo Nai	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Khai thác than
47	CTCP Than Cao Sơn	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Khai thác than
48	CTCP Than Hà Tu	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Khai thác than

49	CTCP Than Hà Lâm	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Khai thác than
50	CTCP Than Mông Dương	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Khai thác than
51	CTCP Than Vàng Danh	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Khai thác than
52	CTCP Công nghiệp ô tô	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Cơ điện
53	CTCP Thiết bị điện	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Cơ điện
54	CTCP Cơ điện Uông Bí	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Cơ điện
55	CTCP Cơ khí Mạo Khê	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Cơ điện
56	CTCP Cơ khí Hòn Gai	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Cơ điện
57	CTCP kinh doanh than Miền Bắc	Hà Nội	CTCP	TKV	Kinh doanh than
58	CTCP Than Miền Trung	Đà Nẵng	CTCP	TKV	Kinh doanh than
59	CTCP Than Miền Nam	TP HCM	CTCP	TKV	Kinh doanh than
60	CTCP kinh doanh than Cẩm Phả	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Kinh doanh than
61	CTCP XNK than	Hà Nội	CTCP	TKV	Kinh doanh than
62	CTCP Du lịch và Thương mại	Hà Nội	CTCP	TKV	Dịch vụ
63	CTCP Đầu tư, Thương mại và dịch vụ	Hà Nội	CTCP	TKV	Dịch vụ
64	CTCP Đại lý hàng hải	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Dịch vụ
65	CTCP Vận tải và đưa đón thợ mỏ	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Dịch vụ
66	CTCP Vận tải thủy	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Dịch vụ
67	CTCP Tin học, công nghệ, môi trường	Hà Nội	CTCP	TKV	Dịch vụ
68	CTCP Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp	Hà Nội	CTCP	TKV	Tư vấn thiết kế
69	CTCP Giám định	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Dịch vụ
70	CTCP Cảng Cửa Suốt	Quảng Ninh	CTCP	TKV	Kinh doanh than
71	Công ty TNHH 1TV 35	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TCT ĐB	Khai thác than
72	Công ty TNHH 1TV 45	Bắc Giang	TNHH NN MTV	TCT ĐB	Khai thác than
73	Công ty TNHH 1TV 86	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TCT ĐB	Khai thác than
74	Công ty TNHH 1TV 91	Quảng	TNHH NN	TCT	Khai thác than

		Ninh	MTV	ĐB	
75	Công ty TNHH 1TV 397	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TCT ĐB	Khai thác than
76	Công ty TNHH 1TV 618	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TCT ĐB	Khai thác than
77	Công ty TNHH 1TV 790	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TCT ĐB	Khai thác than
78	Công ty TNHH 1TV Khe Sim	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TCT ĐB	Khai thác than
79	Công ty TNHH 1TV Khai thác Khoáng sản	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TCT ĐB	Khai thác than
80	Công ty TNHH 1TV Thăng Long	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TCT ĐB	Khai thác than
81	Công ty TNHH 1TV Vận tải và Chế biến than Đông Bắc	Quảng Ninh	TNHH NN MTV	TCT ĐB	Khai thác than
82	Công ty Đầu tư Xây dựng và Thương Mại	Quảng Ninh	CCTC CTM	TCT ĐB	Khai thác than
83	Công ty Cảng	Quảng Ninh	CCTC CTM	TCT ĐB	Kinh doanh than
84	Công ty Khai thác Khoáng sản Tây Nguyên	Đắc Nông	CCTC CTM	TCT ĐB	Khai thác than
85	Công ty CP Khoáng sản Đông Bắc 1	Hà Giang	CTCP	TCT ĐB	Khai thác than
86	Công ty CP Than Sông Hồng	Hà Nội	CTCP	TCT ĐB	Khai thác than
87	Công ty CP khoáng sản Miền Bắc	Điện Biên	CTCP	TCT ĐB	Khai thác than
88	Chi nhánh Tổng công ty Đông Bắc tại TP Hồ Chí Minh	TP HCM	CCTC CTM	TCT ĐB	Khác
89	Trung tâm Giám định	Quảng Ninh	CCTC CTM	TCT ĐB	Dịch vụ
90	Trung tâm Nghi dưỡng Trà Cổ	Quảng Ninh	CCTC CTM	TCT ĐB	Dịch vụ
91	Đội quản lý Đường vận tải Mỏ	Quảng Ninh	CCTC CTM	TCT ĐB	Kinh doanh than
92	Trạm than Tây Bắc	Quảng Ninh	CCTC CTM	TCT ĐB	Kinh doanh than

PHỤ LỤC 3. KẾT QUẢ THỐNG KÊ MÔ TẢ

- Các thông tin chung

Statistics

	Trụ sở chính	Loại hình doanh nghiệp	Cơ quan quản lý	Ngành nghề kinh doanh chính	Số lao động năm 2016	Người traloi	Quy mô doanh nghiệp
N Valid	92	92	92	92	92	92	92
Missing	0	0	0	0	0	0	0

- Trụ sở chính của doanh nghiệp:

Trụ sở chính

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bắc Giang	1	1,1	1,1	1,1
Đà Nẵng	1	1,1	1,1	2,2
Đắc Nông	1	1,1	1,1	3,3
Điện Biên	1	1,1	1,1	4,3
Hà Giang	1	1,1	1,1	5,4
Hà Nội	19	20,7	20,7	26,1
Hưng Yên	1	1,1	1,1	27,2
Quảng Ninh	64	69,6	69,6	96,7
TP HCM	3	3,3	3,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

- Loại hình doanh nghiệp:

Loại hình doanh nghiệp

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CCTC Công ty Mẹ	26	28,3	28,3	28,3
CTCP	31	33,7	33,7	62,0
ĐV Sự nghiệp có thu	5	5,4	5,4	67,4
TNHH NN MTV	30	32,6	32,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

- Cơ quan quản lý:

Cơ quan quản lý

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TCT ĐB	22	23,9	23,9	23,9
TKV	70	76,1	76,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

- Ngành nghề kinh doanh chính:

Ngành nghề kinh doanh chính

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cơ điện	5	5,4	5,4	5,4
Dịch vụ	14	15,2	15,2	20,7
Khác	10	10,9	10,9	31,5
Khai thác than	35	38,0	38,0	69,6
Valid Kinh doanh than	14	15,2	15,2	84,8
Nghiên cứu khoa học	3	3,3	3,3	88,0
Tư vấn thiết kế	9	9,8	9,8	97,8
Xây dựng	2	2,2	2,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

- Về quy mô doanh nghiệp:

Quy mô doanh nghiệp

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Doanh nghiệp lớn	50	54,3	54,3	54,3
Valid Doanh nghiệp nhỏ và vừa	40	43,5	43,5	97,8
Doanh nghiệp siêu nhỏ	2	2,2	2,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

- Về thông tin của người trả lời phiếu điều tra

nguoi traloi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
lanhdao	32	34,8	34,8	34,8
Valid nhanvien	25	27,2	27,2	62,0
quanly	35	38,0	38,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

- Thông tin về số lao động năm 2016 của ngành than Việt Nam

Số lao động năm 2016

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
"<10"	2	2,2	2,2	2,2
"10-200"	30	32,6	32,6	34,8
Valid ">200-300"	6	6,5	6,5	41,3
">300"	54	58,7	58,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

PHỤ LỤC 4. KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH THANG ĐO:**Bảng 2.1. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett lần thứ nhất**
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,904
Approx. Chi-Square		950,521
Bartlett's Test of Sphericity	df	153
	Sig.	,000

Bảng 2.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá lần thứ nhất
Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
HL2	,796	
HL1	,762	
HQ1	,762	
HL7	,719	
BV1	,705	
BV3	,690	
HL3	,687	
PH2	,685	
HL5	,649	
HQ2	,600	
HQ4	,533	
PH3		
BV2		,811
BV4		,599
HQ3	,504	,597
HL4		,578
PH1		,569
HL6	,516	,561

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Bảng 2.3. Mức độ giải thích độ biến thiên của các nhân tố
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,871	49,286	49,286	6,653	36,963	36,963
2	1,317	7,316	56,602	3,535	19,639	56,602
3	,937	5,204	61,806			
4	,816	4,535	66,341			
5	,715	3,972	70,313			
6	,663	3,684	73,997			
7	,599	3,325	77,322			
8	,562	3,120	80,442			
9	,546	3,033	83,475			
10	,493	2,741	86,216			
11	,457	2,542	88,758			
12	,410	2,280	91,038			
13	,373	2,072	93,110			
14	,336	1,866	94,976			
15	,282	1,565	96,541			
16	,244	1,355	97,897			
17	,237	1,318	99,215			
18	,141	,785	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sau khi loại khỏi biến PH3 ra khỏi mô hình, tiến hành điều chỉnh

*** Điều chỉnh và phân tích nhân tố khám phá lần 2:**

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,930
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	909,565
	df	136
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
HL2	,781	
BV1	,731	
HL3	,718	
PH2	,712	
HQ1	,696	
HL1	,692	
HL7	,643	
BV3	,635	
HQ2	,519	,501
HQ4	,504	
HL4		,721
HL6		,711
HL5		,690
PH1		,672
BV4		,664
BV2		,657
HQ3		,601

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,766	51,567	51,567	5,269	30,993	30,993
2	1,059	6,227	57,794	4,556	26,801	57,794
3	,810	4,764	62,557			
4	,758	4,456	67,013			
5	,696	4,096	71,110			
6	,657	3,863	74,972			
7	,562	3,307	78,279			
8	,549	3,228	81,507			
9	,521	3,064	84,571			
10	,500	2,942	87,513			
11	,424	2,494	90,007			
12	,374	2,203	92,210			
13	,340	1,998	94,207			
14	,301	1,769	95,976			
15	,267	1,570	97,546			
16	,238	1,402	98,948			
17	,179	1,052	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ĐÁNH GIÁ ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO NHÓM 1

Bảng phân tích độ tin cậy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,917	,917	10

Bảng thống kê về các quan sát

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HL2	32,81	41,465	,678	,492	,909
BV1	32,17	40,264	,685	,542	,909
HL3	32,59	41,200	,712	,552	,908
HQ1	32,09	40,064	,718	,562	,907
HL1	32,39	40,299	,734	,616	,906
HL7	32,30	40,940	,677	,520	,909
BV3	31,91	39,960	,700	,585	,908
HQ2	32,60	41,656	,647	,452	,911
HQ4	33,03	41,864	,627	,422	,912
PH2	32,10	39,489	,737	,564	,906

NHÓM 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,870	,873	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HL4	20,46	17,583	,670	,469	,849
HL6	20,12	16,998	,687	,478	,846
HL5	19,68	16,511	,742	,556	,838
PH1	20,57	18,039	,593	,383	,858
BV4	19,90	17,115	,635	,442	,853
BV2	19,82	16,979	,548	,356	,868
HQ3	20,16	17,508	,677	,485	,848

PHÂN TÍCH ĐÁNH GIÁ ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO

Bảng phân tích đánh giá độ tin cậy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,889	,937	18

Bảng thống kê về các biến quan sát

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HL1	36,16	49,817	,741	,621	,915
HL2	36,58	51,214	,677	,494	,918
HL7	36,07	50,595	,679	,528	,918
HQ1	35,86	49,676	,716	,563	,916
HL2	36,36	50,845	,718	,558	,916
HL5	36,00	50,337	,697	,521	,917
BV1	35,94	49,828	,689	,544	,917
BV3	35,68	49,631	,692	,587	,917
PH2	35,88	48,995	,738	,566	,915
HQ2	36,38	51,226	,664	,494	,919
HQ4	36,80	51,571	,635	,433	,920

Các hệ số của các biến quan sát theo bảng trên có hệ số Cronbach's Alpha > 0.70 do vậy có thể khẳng định các biến quan sát này có đủ độ tin cậy và có tính gắn kết để có thể thành biến độc lập.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39,77	60,452	7,775	11

PHỤ LỤC 5. KẾT QUẢ ĐO LƯỜNG CHỈ TIÊU ĐÁNH GIÁ QLNN ĐỐI VỚI PT NNL CỦA NGÀNH THAN VIỆT NAM

5.1. Kiểm định thang đo mỗi tiêu chí

5.1.1. Tiêu chí hiệu lực

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	,879	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HL1. NNL đáp ứng tốt các yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh và chiến lược phát triển của ngành than	20,39	16,639	,717	,533	,854
HL2. Pháp lý hỗ trợ tích cực cho hoạt động PT NNL tại ngành than VN	20,81	17,628	,623	,468	,866
HL3. DN nhận được nhiều hỗ trợ của Nhà nước, TĐ, TCT trong việc triển khai đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực	20,59	17,465	,657	,495	,862
HL4. Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về thu hút, tuyển dụng NNL công khai, minh bạch	21,01	17,779	,633	,483	,865
HL5. Ngành than thực hiện tốt các chính sách của Nhà nước về an toàn và bảo hộ cho người lao động	20,23	16,600	,722	,534	,854
HL6. Ngành than triển khai chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua khen thưởng công khai, minh bạch, công bằng, dân chủ	20,67	17,340	,630	,492	,866
HL7. Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về lương, thưởng cho người lao động đầy đủ, chính xác	20,30	17,055	,657	,451	,862

5.4.2. Tiêu chí hiệu quả

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,787	,789	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HQ1. PT NNL của ngành than thúc đẩy tăng NSLĐ	9,66	4,502	,595	,356	,736
HQ2. PT NNL của ngành than góp phần hoàn thành các kế hoạch SXKD	10,17	4,793	,599	,359	,733
HQ3. PT NNL luôn mang lại nhiều lợi ích cho việc phát triển của ngành than Việt Nam	10,27	4,915	,609	,371	,729
HQ4. PT NNL góp phần tiết kiệm các chi phí cho hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành than Việt Nam	10,59	4,854	,580	,339	,742

5.4.3. Tiêu chí phù hợp**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,675	,681	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PH1. Pháp lý về PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than	7,14	2,666	,538	,299	,527
PH2. Chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than	6,13	2,468	,433	,190	,659
PH3. Chính sách PT NNL của ngành than Việt Nam phù hợp với chiến lược PT NNL của quốc gia	6,78	2,404	,504	,278	,558

5.4.4. Tiêu chí bền vững**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,732	,734	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BV1	11,27	5,469	,535	,305	,664
BV2	11,48	5,500	,448	,205	,718
BV3	11,01	5,282	,570	,329	,643
BV4	11,56	5,582	,545	,304	,660

5.2. Kết quả đo lường các tiêu chí đánh giá

5.2.1. Phân tích Descriptive

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
HL1. NNL đáp ứng tốt các yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh và chiến lược phát triển của ngành than	92	3	2	5	3,73	,071	,681
HL2. Pháp lý hỗ trợ tích cực cho hoạt động PT NNL tại ngành than VN	92	3	2	5	3,29	,070	,672
HL3. DN nhận được nhiều hỗ trợ của Nhà nước, TĐ, TCT trong việc triển khai đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực	92	3	2	5	3,52	,065	,620
HL4. Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về thu hút, tuyển dụng NNL công khai, minh bạch	92	2	2	4	3,09	,069	,657
HL5. Ngành than thực hiện tốt các chính sách của Nhà nước về an toàn và bảo hộ cho người lao động	92	2	3	5	3,89	,068	,654
HL6. Ngành than triển khai chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua khen thưởng công khai, minh bạch, công bằng, dân chủ	92	3	2	5	3,45	,073	,701
HL7. Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về lương, thưởng cho người lao động đầy đủ, chính xác	92	2	3	5	3,83	,068	,656
HQ1. PT NNL của ngành than thúc đẩy tăng NSLĐ	92	2	3	5	4,03	,072	,687

HQ2. PT NNL của ngành than góp phần hoàn thành các kế hoạch SXKD	92	3	2	5	3,51	,068	,655
HQ3. PT NNL luôn mang lại nhiều lợi ích cho việc phát triển của ngành than Việt Nam	92	3	2	5	3,40	,064	,612
HQ4. PT NNL góp phần tiết kiệm các chi phí cho hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành than Việt Nam	92	2	2	4	3,08	,075	,715
PH1. Pháp lý về PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than	92	2	2	4	2,98	,071	,679
PH2. Chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than	92	2	3	5	4,03	,076	,733
PH3. Chính sách PT NNL của ngành than Việt Nam phù hợp với chiến lược PT NNL của quốc gia	92	4	1	5	3,35	,082	,791
BV1. Chính sách PT NNL ngành than bổ sung cho chiến lược PT NNL của quốc gia	92	3	2	5	3,97	,075	,718
BV2. Số lượng, cơ cấu NNL phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam	92	3	2	5	3,73	,090	,866
BV3. Chất lượng NNL luôn được nâng cao và phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam	92	2	3	5	4,22	,072	,693
BV4. NNL được sử dụng hợp lý, hiệu quả với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam	92	2	3	5	3,67	,074	,713
Valid N (listwise)	92						

5.2.2. Kết quả đo lường QLNN đối với QLNN đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

a. Kết quả đo lường tính hiệu lực

Chỉ tiêu	Tỷ lệ đồng ý của doanh nghiệp (%)				
	1	2	3	4	5
HL1. NNL đáp ứng tốt các yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh và chiến lược phát triển của ngành than	0	2,2	33,7	53,3	10,8
HL2. Pháp lý hỗ trợ tích cực cho hoạt động PT NNL tại ngành than VN	0	9,8	53,2	34,8	2,2
HL3. DN nhận được nhiều hỗ trợ của Nhà nước, TĐ, TCT trong việc triển khai đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực	0	1,1	51,1	42,4	5,4
HL4. Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về thu hút, tuyển dụng NNL công khai, minh bạch	0	17,4	56,5	26,1	0
HL5. Ngành than thực hiện tốt các chính sách của Nhà nước về an toàn và bảo hộ cho người lao động	0	0	27,2	56,5	16,3
HL6. Ngành than triển khai chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua khen thưởng công khai, minh bạch, công bằng, dân chủ	0	5,4	51,1	37	6,5
HL7. Ngành than thực hiện các chính sách của Nhà nước về lương, thưởng cho người lao động đầy đủ, chính xác	0	0	31,5	54,3	14,2

b. Kết quả đo lường tính hiệu quả

Chỉ tiêu	Tỷ lệ đồng ý của doanh nghiệp (%)				
	1	2	3	4	5
HQ1. PT NNL của ngành than thúc đẩy tăng NSLĐ	0	0	21,7	53,3	25
HQ2. PT NNL của ngành than góp phần hoàn thành các kế hoạch SXKD	0	3,3	47,8	43,5	5,4
HQ3. PT NNL luôn mang lại nhiều lợi ích cho việc phát triển của ngành than Việt Nam	0	3,3	56,4	37	3,3
HQ4. PT NNL góp phần tiết kiệm các chi phí cho hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành than Việt Nam	0	21,7	48,9	29,4	0

c. Kết quả đo lường tính phù hợp

Chỉ tiêu	Tỷ lệ đồng ý của doanh nghiệp (%)				
	1	2	3	4	5
PH1. Pháp lý về PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than	0	23,9	54,4	21,7	0
PH2. Chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PT NNL phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than	0	0	25	46,7	28,3
PH3. Chính sách PT NNL của ngành than VN phù hợp với chiến lược PT NNL của quốc gia	1,1	8,7	52,2	30,4	7,6

d. Kết quả đo lường tính bền vững

Chỉ tiêu	Tỷ lệ đồng ý của doanh nghiệp (%)				
	1	2	3	4	5
BV1. Chính sách PT NNL ngành than bổ sung cho chiến lược PT NNL của quốc gia	0	1,1	23,9	52,2	22,8
BV2. Số lượng, cơ cấu NNL phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam	0	3,3	44,6	28,3	23,8
BV3. Chất lượng NNL luôn được nâng cao và phù hợp với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam	0	0	15,2	47,8	37
BV4. NNL được sử dụng hợp lý, hiệu quả với chiến lược phát triển bền vững ngành than Việt Nam	0	0	46,7	39,1	14,2