

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội - Năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:

VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

Người hướng dẫn khoa học: 1. TS. Nguyễn Mạnh Hải
2. PGS.TS. Mạc Văn Tiến

Phản biện 1: PGS.TS. Cao Văn Sâm

Phản biện 2: PGS. TS. Vũ Thanh Sơn

Phản biện 3: TS. Nguyễn Văn Hải

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án cấp
Viện họp tại Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương vào hồi
.....giờ ... ngày ... tháng... năm 2018

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện:

Thư viện Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương.
Thư viện Quốc Gia, Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài luận án

Đặc điểm nổi bật nhất về quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh (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 Tập đoàn công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam (TKV) và Tổng công ty Đông Bắc (TCT ĐB) là cơ quan chủ quản sẽ giao chỉ tiêu cho các đơn vị tất cả các chỉ tiêu về kết quả kinh doanh, giá bán, sản lượng, định biên lao động, đơn giá tiền lương,... ít có tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các doanh nghiệp (DN), đơn vị SXKD; chưa linh hoạt trong quản lý nhân lực.

Quản lý nhà nước (QLNN) về phát triển nguồn nhân lực (PT NNL) của ngành than Việt Nam đang bị phân tán giữa cơ quan chức năng QLNN là Bộ Công thương với Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, các bộ, ngành và các địa phương có trụ sở doanh nghiệp (DN) ngành than Việt Nam; điều này làm cho một đơn vị tại 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 khá lúng túng trong triển khai hoạt động SXKD than và quản lý nhân lực của ngành than Việt Nam.

Đã có nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước về PT NNL từ góc độ quốc gia, ngành, Tập đoàn, đến các DN. Hầu hết các công trình nghiên cứu đó đề cập PT NNL dưới góc độ quản trị DN, ít nghiên cứu 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. Để giải quyết vấn đề 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”* là rất cần thiết.

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

* *Mục đích nghiên cứu:* Đề tài đề xuất một số giải pháp để các cơ quan quản lý nhà nước, các đơn vị đầu mối ngành than là TKV, TCT ĐB để đổi mới, hoàn thiện QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam; nâng

cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PT NNL của ngành than, 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 về QLNN về PT NNL của ngành than về các vấn đề như khái niệm, mục tiêu, nội dung, phương pháp, công cụ QLNN về PT NNL của ngành than. Xây dựng các tiêu chí và chỉ tiêu đánh giá đối với QLNN về PT NNL của ngành than. 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:* Luận án cung cấp các luận cứ khoa học cho việc đề xuất một số giải pháp với cơ quan QLNN có liên quan, chính quyền các địa phương có trụ sở các DN ngành than trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PT NNL ngành than Việt Nam đáp ứng yêu cầu của hoạt động SXKD than và 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 liên quan đến đề tài luận án

1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu nước ngoài

Các công trình nghiên cứu về QLNN đối với PT NNL ngành than được tiếp cận dưới góc độ vĩ mô và đề cập tới các vấn đề sau đây:

Thứ nhất, Xây dựng được một NNL tốt và phù hợp phải thông qua hoạt động đào tạo và PT NNL từ các ngành đến quốc gia.

Thứ hai, NNL với tư cách là một nguồn vốn, nếu được sử dụng tốt sẽ đóng góp rất lớn vào sự phát triển của các ngành và quốc gia.

Thứ ba, QLNN về PT NNL tại ngành than của các quốc gia trên thế giới có nền công nghiệp mỏ phát triển như Đức, Trung Quốc, Indonesia đều chú trọng đến các vấn đề như xây dựng chiến lược PT NNL, đảm bảo an toàn lao động và PTBV ngành than của quốc gia.

1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu trong nước

Thứ nhất, PT NNL trong các DN và đề xuất giải pháp PT NNL trong DN. Đối tượng nghiên cứu chủ yếu là lao động kỹ thuật và cán bộ quản lý tại các DNNN, DN NVV tại Việt Nam, DN điện lực, dệt may, NNL chất lượng cao, cán bộ quản lý tại các TĐ, TCT có vốn Nhà nước.

Thứ hai, QLNN về PT NNL của ngành than gồm các nghiên cứu về thu hút nguồn nhân lực, tạo động lực làm việc cho người lao động, phân tích và đánh giá về PT NNL của các DN ngành than.

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

- Hầu hết các nghiên cứu về NNL, PT NNL từ góc độ quản trị DN, ít nghiên cứu từ góc độ quản lý nhà nước đối với PT NNL.

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

- Chưa có nghiên cứu về nội dung, phương pháp và công cụ 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 QLNN đối với PT NNL cấp ngành.

Hai là, làm rõ cơ sở thực tiễn về QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam.

Ba là, QLNN về 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.

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

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài luận án

Đề xuất một số giải pháp đổi mới QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PT NNL, hướng tới PTBV ngành than Việt Nam trong tương lai.

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

Thứ nhất, QLNN đối với PT NNL của ngành than VN hiện nay được tiếp cận từ quan điểm nào; nội dung, phương pháp, công cụ được sử dụng, các yếu tố ảnh hưởng, tiêu chí và chỉ tiêu đánh giá thực trạng QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

Thứ hai, Những vấn đề gì đặt ra về QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025.

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

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

- *Đối tượng nghiên cứu*: là những vấn đề lý luận và thực tiễn về QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

- *Phạm vi nghiên cứu*:

+ *Về nội dung*: PT NNL của ngành than Việt Nam theo tiếp cận mục tiêu. QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam theo quá trình quản lý: Hoạch định chiến lược; Ban hành chính sách; Tổ chức thực hiện; Thanh tra, kiểm tra về PT NNL của ngành than Việt Nam.

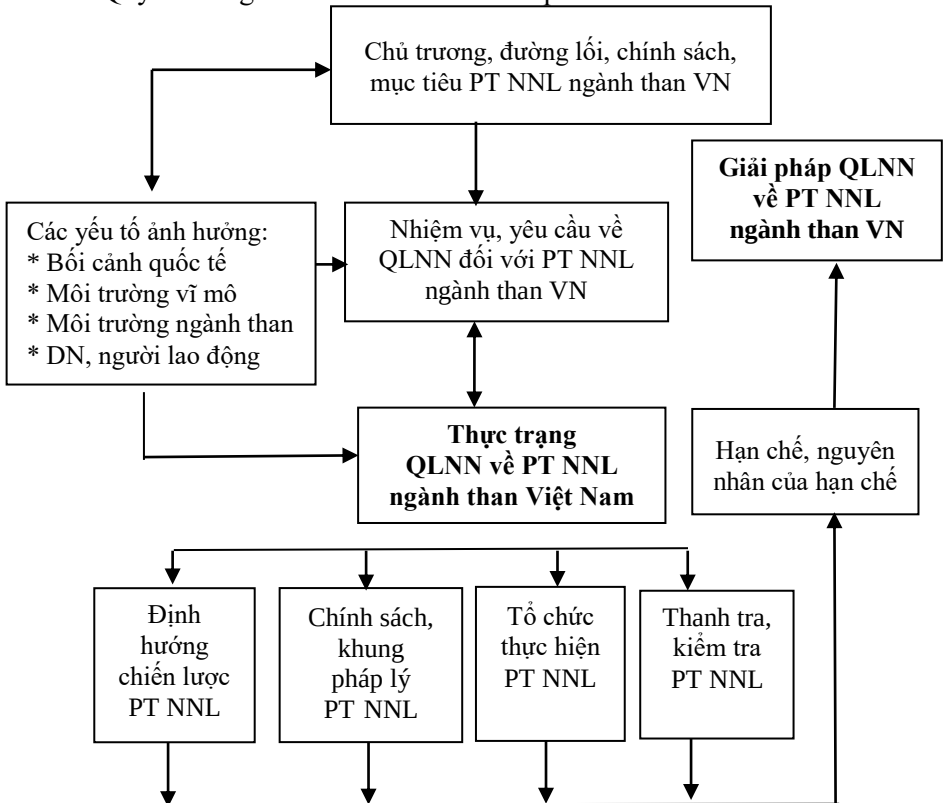
+ *Về không gian*: Luận án sẽ tập trung nghiên cứu các DN thăm dò, khảo sát, xây dựng, đầu tư, khai thác than; DN sàng tuyển và chế biến than; DN kho vận và kinh doanh than thuộc sự quản lý của TKV và Tổng công ty Đông Bắc - Bộ quốc phòng.

+ *Về thời gian*: Thực trạng QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam trong giai đoạn 2010 - 2016, một số giải pháp đổi mới QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025.

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

1.2.4.1. Khung phân tích lý thuyết của luận án

Quy trình nghiên cứu của đề tài LA qua sơ đồ sau:



Hình 1.1. Sơ đồ khung phân tích của luận án

1.2.4.2. Cách tiếp cận đối tượng nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu tiếp cận theo quá trình quản lý 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; thu thập và xử lý thông tin, tư liệu

* *Phương pháp nghiên cứu*: Tác giả sử dụng một số phương pháp nghiên cứu như phương pháp thống kê mô tả, phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA, phương pháp chuyên gia.

* *Thu thập thông tin, dữ liệu thứ cấp*: Các số liệu thông kê đã được xuất bản, báo cáo tổng hợp từ các cơ quan quản lý, đơn vị, tổ chức, DN có liên quan như Chính Phủ, Tổng cục thống kê Việt Nam, Bộ Công thương, TKV, TCT Đông Bắc - BQP, các DN của ngành than Việt Nam.

* *Thu thập thông tin, dữ liệu sơ cấp*:

- *Khảo sát, điều tra*: Đối tượng khảo sát, điều tra là các DN của ngành than Việt Nam, cụ thể là 92 phiếu khảo sát DN và chia thành 2 nhóm: (i) Cán bộ quản lý TKV, TCT Đông Bắc; (ii) Trưởng phòng Tổ chức - nhân sự/lao động - tiền lương của các DN.

- *Tổng hợp, xử lý số liệu*: Các số liệu thu thập khảo sát sẽ được phân tích bằng phần mềm xử lý số liệu thống kê xã hội học SPSS 20.0 và được tổng hợp phân tích so sánh trên bảng excel.

- *Xây dựng và kiểm định thang đo*: Để đo lường mức độ thực hiện của 18 chỉ tiêu theo 4 tiêu chí đánh giá thực trạng QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam, tác giả sử dụng các thang đo định danh và thang đo Likert với 5 mức độ phù hợp với từng tiêu chí cụ thể. Để xác định mức độ tin cậy và phù hợp của thang đo sử dụng công cụ là hệ số Cronbach 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 QLNN về PT NNL của ngành than Việt Nam là một khái niệm khá mới.

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, 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

- *Khái niệm:* Nguồn nhân lực 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; được biểu hiện thông qua số lượng, cơ cấu, chất lượng NNL và năng lực làm việc của mỗi cá nhân đóng góp vào mục tiêu chung cho các DN của ngành than.

- *Đặc điểm:* ngành than sử dụng một lực lượng lao động với quy mô lớn; tỷ lệ lao động trực tiếp chiếm đa số, chủ yếu lao động là nam giới có sức khỏe tốt, độ tuổi lao động chủ yếu dưới 40 tuổi, lao động làm việc dưới lòng đất, độ sâu lớn, môi trường nặng nhọc, độc hại vì thường xuyên tiếp xúc với khí mê tan, cac bon rất có hại cho sức khỏe, địa bàn SXKD than chủ yếu là vùng núi, vùng sâu, vùng xa đi lại, vận tải rất khó khăn, và khai thác than phải đi đôi với bảo vệ môi trường.

2.1.1.2. Thị trường sức lao động ngành than

Cầu nhân lực ngành than: có xu hướng giảm vì trước sức ép để cạnh tranh buộc các DN thành viên phải tinh giản lực lượng lao động để tăng năng suất lao động. *Cung nhân lực ngành than* khó khăn trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu sắc và cạnh tranh khốc liệt về nhân sự có kỹ năng, tay nghề và NNL quản lý. *Thị trường lao động ngành than* trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sâu sắc có 02 đặc trưng cơ bản: thiếu nguồn nhân lực cán bộ có năng lực quản lý và công nhân có tay nghề cao đạt chuẩn quốc tế (cung nhỏ hơn cầu), dư thừa lao động gián tiếp và lao động trực tiếp không đạt chuẩn tay nghề quốc tế (cung lớn hơn cầu).

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. Một số khái niệm

- *Kinh tế thị trường hiện đại*: là loại hình kinh tế thị trường mang tính nhân văn, cạnh tranh, công bằng, khuyến khích người có năng lực, đồng thời hỗ trợ người yếu thế để mọi người đều có cơ hội phát triển.

- *Hội nhập kinh tế quốc tế*: là quá trình các nước tiến hành các hoạt động tăng cường sự gắn kết các quốc gia 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.

- *PT NNL ngành than trong điều kiện kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập kinh tế quốc tế*: là quá trình đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý hoá về cơ cấu, nâng cao chất lượng NNL và năng suất lao động nhằm đáp ứng tối đa yêu cầu của hoạt động SXKD ở hiện tại và tương lai; hướng tới PTBV và chuẩn hóa đội ngũ lao động ngành than toàn cầu.

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 khu vực và quốc tế.

- Nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực của ngành than là ưu tiên hàng đầu.

2.1.2.3. Nội dung, 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

- Đảm bảo về số lượng nguồn nhân lực.
- Hợp lý hoá cơ cấu nguồn nhân lực.
- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.
- Nâng cao năng suất lao động (NSLĐ).

b. Phương pháp phát triển nguồn nhân lực ngành than

- Phát triển thị trường lao động ngành than.
- Đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực ngành than.
- Mở rộng, tăng cường liên kết giữa ngành than với các đơn vị trong và ngoài ngành về phát triển nguồn nhân lực của ngành.
- Nâng cao năng lực quản trị NNL ngành than.
- 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.

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

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

- *Một số vấn đề cơ bản về QLNN đối với PT NNL ngành than*:

+ *Mục tiêu quản lý*: NSLĐ cao; lao động làm việc tự giác, sáng tạo, gắn bó lâu dài với ngành than, PTBV ngành than của quốc gia.

+ *Chủ thể quản lý*: Bộ, cơ quan ngang Bộ quản lý trực tiếp ngành than của quốc gia. *Đối tượng quản lý*: là các Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty - cơ quan chủ quản của các DN công nghiệp than.

+ *Nội dung quản lý*: theo quá trình QLNN về PT NNL ngành than.

+ *Phương pháp quản lý*: Chủ thể quản lý tác động lên đối tượng quản lý bằng một số phương pháp cơ bản như: phương pháp kinh tế, phương pháp hành chính, phương pháp giáo dục. Trong quá trình thực hiện, kết hợp và vận dụng linh hoạt các phương pháp quản lý trên để đạt được hiệu lực, hiệu quả cao nhất.

+ *Công cụ quản lý*: Chủ thể quản lý sử dụng 04 nhóm công cụ: pháp luật, kế hoạch, chính sách, tài sản quốc gia.

2.2.1.3. Một số học thuyết QLNN về phát triển nguồn nhân lực

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

Henry Fayol (1841-1925, Istanbul, Thổ Nhĩ Kỳ) 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. H.Fayol cho rằng quản lý hành chính là dự đoán và lập kế hoạch, tổ chức, điều khiển, phối hợp và kiểm tra. Học thuyết trên được vận dụng khi nghiên cứu lý thuyết về QLNN về PT NNL của ngành than.

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

Masaaki Imai (1930-nay, Tokyo, Nhật Bản), Kaizen có nghĩa là “cải tiến, cải thiện”. Với Kaizen thì tất cả mọi hoạt động kinh doanh đều phải dẫn đến sự hài lòng ngày càng tăng của khách hàng. Học thuyết trên 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: (i) Định hướng chiến lược PT NNL ngành than; (ii) Xây dựng và ban hành khung khổ pháp lý cho PT NNL của ngành than: Chính sách về thu hút và tuyển dụng lao động vào ngành than, chính sách đào tạo và PT NNL của ngành than; (iii) Tổ chức thực hiện PT NNL của ngành than; (iv) Công tác thanh, kiểm tra, giám sát, quản lý PT NNL ngành than.

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

a. Phương pháp hành chính - tổ chức: 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 PT NNL cho các DN của ngành than.

b. Phương pháp kinh tế: 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 CB CNV ngành mỏ, chính sách PT NNL quốc gia, chính sách PT NNL ngành than.

c. Phương pháp tâm lý - giáo dục: 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.

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 về phát triển nguồn nhân lực 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 hoặc công cụ của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN; nâng cao NSLĐ, chất lượng và hiệu quả công việc của NNL tại ngành than.

2.2.3.2. Tính tất yếu của đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam

- QLNN về PT NNL đang bị phân tán giữa các cơ quan có chức năng QLNN và cơ quan chủ quản, giữa các Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Y tế các bộ chuyên ngành và giữa các địa phương có trụ sở của các DN ngành than Việt Nam.

- Các văn bản quy phạm pháp luật ban hành nhiều nhưng nhiều trường hợp thiếu thống nhất. Hiệu lực thực thi của văn bản pháp quy còn chưa cao.

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

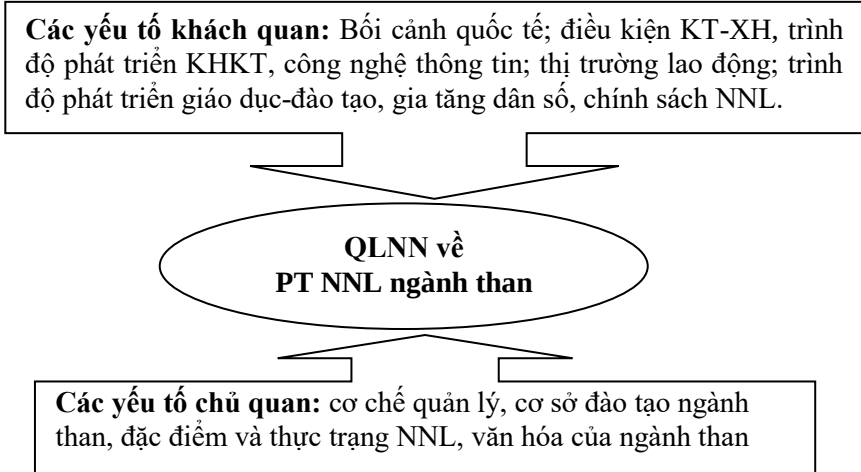
Hệ thống tiêu chí và chỉ tiêu đánh giá QLNN đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

Bảng 2.1. Tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực 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 chính sách về PT NNL của ngành than
	HL3	Mức độ hỗ trợ của Tập đoàn, Tổng công ty đối với PT NNL của các DN thuộc ngành than
	HL4	Mức độ thực hiện về chính sách thu hút và tuyển dụng NNL
	HL5	Mức độ thực hiện về chính sách bảo hộ và an toàn lao động
	HL6	Mức độ thực hiện về chính sách đánh giá thực hiện công việc và thi đua, khen thưởng người lao động
	HL7	Mức độ thực hiện về chính sách lương, thưởng
Hiệu quả	HQ1	Mức độ hoàn thành kế hoạch về năng suất lao động
	HQ2	Mức độ hoàn thành kế hoạch SXKD 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 SXKD của ngành than khi áp dụng các hoạt động PT NNL
Phù hợp	PH1	Mức độ phù hợp của khung khổ pháp luật về PT NNL đối với việc sử dụng NNL trong DN
	PH2	Mức độ phù hợp của các mục tiêu trong kế hoạch PT 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 các 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 nâng cao 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

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

QLNN đối với PT NNL ngành than chịu ảnh hưởng bởi 2 nhóm yếu tố sau: (i) Các yếu tố khách quan (ii) Các yếu tố chủ quan như trong hình 2.2. dưới đây:



Hình 2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than

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

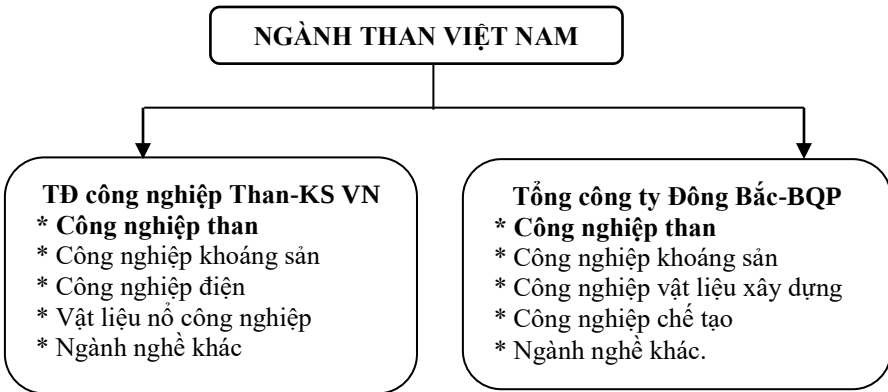
Kinh nghiệm về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than của một số nước trên thế giới có nền công nghiệp mỏ phát triển như Đức, Nhật Bản, Trung Quốc rút ra 05 bài học kinh nghiệm cho Việt Nam là: Thứ nhất, tăng cường hiệu lực và hiệu quả quản lý nhà nước đối với PT NNL. Thứ hai, xây dựng chiến lược PT NNL có tính dài hạn và thực thi cao. Thứ ba, quản lý công tác tuyển dụng nhân lực là yếu tố then chốt. 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. Thứ năm, quản lý tiền lương và phúc lợi của người lao động theo hiệu quả công việc.

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 và phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam

3.1.1. Khái quát về ngành than Việt Nam

Ngành than Việt Nam đã có lịch sử khai thác trên 175 năm, với 79 năm truyền thống vẻ vang, từ cuộc tổng bãi công ngày 12/11/1936 của hơn 3 vạn 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 gay gắt.

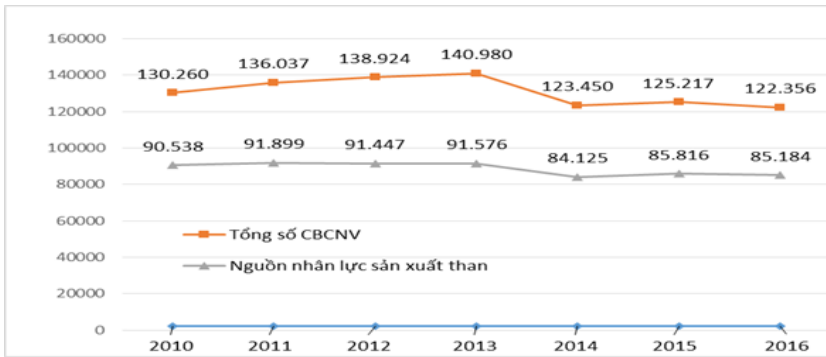


Hình 3.1. Lĩnh vực kinh doanh chính của ngành than Việt Nam

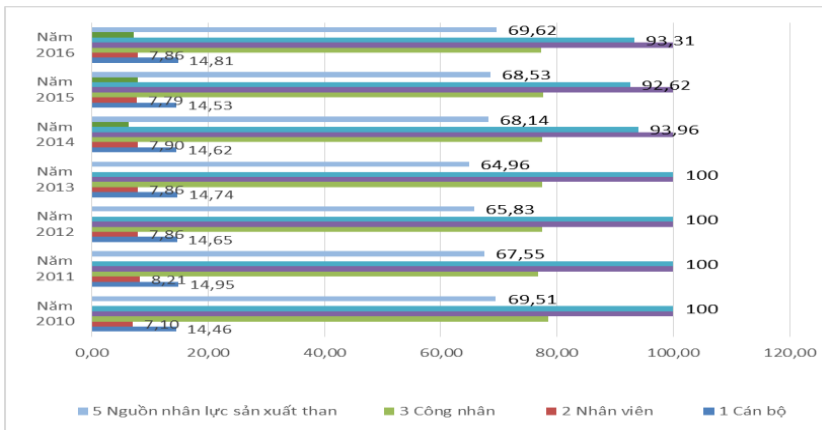
Ngành than gồm hai đơn vị chính là TKV, TCT ĐB-BQP, trước đây là cùng một đơn vị chủ quản. Đến năm 2014, TCT Đông Bắc tách ra khỏi TKV và chịu sự quản lý toàn diện của Bộ Quốc phòng. TKV và TCT Đông Bắc - BQP là hai đơn vị đầu mối của ngành than do Nhà nước làm chủ sở hữu và chiếm 100% vốn điều lệ.

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

Theo tài liệu thu thập được và số liệu hình 3.3. và hình 3.4 thì quy mô về NNL của ngành than Việt Nam chưa có sự thay đổi nào đáng kể, và động cơ thu hút lao động đến với ngành than từ lực lượng lao động là chưa lớn. Cơ cấu chưa có sự chuyển dịch mạnh theo hướng giảm NNL gián tiếp, chưa thực sự phù hợp với cơ chế thị trường hiện nay.



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



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

3.2. 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

- Ngành than đã xây dựng lực lượng lao động với mục tiêu “Trí tuệ + Trung thành + Kỷ luật + Đồng tâm = Thắng lợi”.

- 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.

- Thực hiện tốt địa phương hóa và truyền thống hóa NNL.

- Ưu tiên đãi ngộ những người làm công việc nặng nhọc, độc hại,

nguy hiểm (nhất là trong các mỏ hầm lò).

- Duy trì và phát triển bản sắc văn hóa truyền thống và văn hóa doanh nghiệp của ngành than Việt Nam.

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:

Ngành than đã thực hiện chính sách thu hút từ khi những người lao động còn là học sinh học nghề mỏ. TKV, TCT Đông Bắc đã chỉ đạo và phối hợp các cơ sở đào tạo và các DN cần tăng cường công tác truyền thông về các chế độ, chính sách đãi ngộ cho học sinh học nghề mỏ hầm lò; cơ điện, vận tải. Hỗ trợ về 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:

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 em của người lao động bị chết do tai nạn lao động.

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

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. Duy trì các chế độ phúc lợi ưu đãi đối với người lao động làm việc trong hầm lò và thực hiện an sinh xã hội trong nội bộ toàn ngành than.

3.2.2.4. Chính sách sử dụng, đãi ngộ nhân lực:

Thực hiện các chính sách ưu đãi, khuyến khích phù hợp với điều kiện thực tế của 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. 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.

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

Tập trung đào tạo, nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, công nhân

kỹ thuật hiện có; đào tạo bổ sung cho những khâu còn thiếu, còn yếu; xây dựng lực lượng cán bộ, công nhân ngành than mạnh cả về chất và lượng để có thể làm chủ công nghệ, thiết bị tiên tiến. Phát triển khối các trường đào tạo các chuyên ngành mỏ, phấn đấu xây dựng trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam đạt tiêu chuẩn quốc tế.

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

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

Hàng năm, số lao động được tuyển mới, bổ sung chiếm gần 10% tổng số lao động của toàn ngành than Việt Nam cho thấy có sự biến động rất lớn về nguồn nhân lực trong ngành và hơn 50% trong số lao động bổ sung vào ngành là nguồn tuyển mới từ thị trường lao động.

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

- *Tiền lương*: có xu hướng tăng trong giai đoạn 2010-2016, đặc biệt từ năm 2014 đến năm 2016 khi TCT ĐB tách ra khỏi TKV thì tiền lương của lao động ngành than tăng lên đáng kể, năm 2014 tiền lương bình quân toàn ngành than là 8,625 triệu đồng/người-tháng và lao động trực tiếp sản xuất là 12,750 triệu đồng/người-tháng đến năm 2016 tiền lương của lao động trực tiếp là 13,275 triệu đồng/người-tháng tăng 2,894 triệu đồng/người-tháng, tương ứng tăng 27,87% so với năm 2010.

- *Phúc lợi xã hội*: Hàng năm các đơn vị đều tổ chức nghỉ dưỡng sức, tham quan nghỉ mát cho công nhân, lao động. Kết quả khảo sát cho thấy 88,7% công nhân được công ty tổ chức nghỉ dưỡng sức, tham quan nghỉ mát. Trong năm 2014 và 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 là 205.000 đ/ngày, điều dưỡng và phục hồi chức năng sau rửa phổi là 237.000 đ/ngày.

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

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

Trong số những ngành được đào tạo từ ĐH trở lên tập trung là chuyên ngành mỏ và chuyên ngành cơ khí, số người được đào tạo sau ĐH và số lao động đã qua các lớp đào tạo tăng dần hàng năm.

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 và các cơ sở dạy nghề có uy tín trong nước.

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

Ở các cấp Trung ương và địa phương, việc kiện toàn hệ thống thanh tra, tăng cường công tác thanh kiểm tra, chống tiêu cực, tham nhũng, lãng phí hiện đã được coi là một trọng tâm trong công tác quản lý nhà nước về PT NNL. 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 hơn 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 phát triển con người và NNL chưa được thường xuyên kịp thời và còn thiếu nghiêm minh.

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

a. Kết quả đo lường tính hiệu lực

Về cơ bản các nhà quản lý đều cho rằng NNL có những đóng góp nhất định cho hoạt động SXKD và chiến lược phát triển của ngành than Việt Nam, việc triển khai các chính sách đều có hiệu lực, với tỷ lệ đồng ý cao của các DN từ 40-60%.

b. Kết quả đo lường tính hiệu quả

Hiệu quả QLNN đối với PT NNL còn được đo lường thông qua hiệu quả SXKD của ngành than Việt Nam, ngành than luôn quan tâm tới việc tăng NSLĐ cho người lao động và nâng cao hiệu quả SXKD với tỷ lệ đồng ý cao của các DN trên 40%.

c. Kết quả đo lường tính phù hợp

Pháp lý về PT NNL chưa thực sự phù hợp với việc sử dụng NNL tại ngành than Việt Nam hiện nay, với tỷ lệ phân vân và không đồng ý của các DN còn khá cao trên 50%.

d. Kết quả đo lường tính bền vững

Số lượng, cơ cấu NNL, bố trí, sắp xếp và sử dụng chưa có sự thay đổi tích cực cho sự PTBV ngành than Việt Nam, tỷ lệ DN phân vân còn cao là 44,6%.

e. Một số hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế

- Định hướng chiến lược về PT NNL của ngành than Việt Nam còn chung với các văn bản chiến lược, quy hoạch phát triển ngành than đến năm 2025, chưa lượng hóa thành các chỉ tiêu cụ thể.

- Tạo khung khổ pháp lý và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch, chính sách về PT NNL của ngành than Việt Nam: Một số đơn vị còn khá cứng nhắc trong việc triển khai chính sách liên quan như: Hệ số giãn cách lương giữa các vị trí, chức danh nghề nghiệp còn chưa gắn với tính chất công việc. Thợ lò tuyển mới thì nguồn tuyển không đa dạng, do vậy các DN 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. 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. Việc đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân lực của các doanh nghiệp chưa được chuẩn bị tốt.

- Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát về hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại ngành than Việt Nam chưa thực sự quyết liệt, chế tài xử phạt còn nhẹ.

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 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

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 yêu cầu 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 và song phương.

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

Hiện tại và trong tương lai, ngành than Việt Nam, TKV và TCT Đông Bắc - BQP có nhiều lợi thế so sánh 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 và một số khoáng sản quan trọng, có chiến lược kinh doanh minh bạch, hiệu quả.

4.2.1.2. Khó khăn

- QLNN về PT NNL phải đổi mới với việc đổi mới mô hình kinh doanh, mô hình tăng trưởng của ngành than Việt Nam;
- QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam đổi mới với khó khăn về cạn kiệt tài nguyên và biến đổi khí hậu;
- QLNN đối với PT NNL ngành than Việt Nam với cách mạng công nghiệp 4.0.

4.2. Mục tiêu, quan điểm, phương hướng đổi mới đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam đến năm 2025

4.2.1. 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.

- Cần tách bạch vai trò nòng cốt của Chính phủ sang định hướng, kiến tạo, phục vụ các hoạt động PT NNL.

- Quản lý nhà nước đối với hoạt động xã hội hóa đầu tư đối với PT NNL của ngành than Việt Nam.

- Đổi mới quản lý Nhà nước về PT NNL của ngành than Việt Nam đến năm 2025 phải đi đôi với cải cách hành chính, phải gắn với thể chế KTTT định hướng XHCN và hội nhập kinh tế quốc tế.

4.2.2. 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 kinh tế quốc tế.

- Hoàn thiện khung khổ pháp lý về PT NNL của ngành than.

- 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 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, nghiêm minh và công bằng.

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

Đặt mục tiêu PT NNL của ngành than Việt Nam phù hợp các chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước hiện hành. Đặt quy hoạch PT NNL của ngành than trong quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH của cả nước, quy hoạch PT NNL 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 NNL. Có các tiêu chí, chỉ tiêu cụ thể về quy mô và cơ cấu, chất lượng NNL, NSLĐ phù hợp với nhu cầu phát triển ngành than Việt Nam.

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 của ngành than Việt Nam

- Rà soát, hoàn thiện hệ thống văn bản pháp quy điều chỉnh hoạt động SXKD than nhằm tăng cường QLNN về hoạt động SXKD than.

- Hoàn thiện cơ sở pháp lý cho hoạt động của thị trường lao động.

- Quy hoạch và phát triển rộng khắp các cơ sở giới thiệu việc làm.
- Xây dựng chính sách quản lý thị trường lao động phi chính thức.
- Xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng,

đầu người tài.

4.3.2.2. Hoàn thiện chính sách thu hút và giữ chân người lao động

- 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.

- Thực hiện chính sách sử dụng ít lao động, trả lương cao ở mức hợp lý để giữ chân được lao động có chất lượng cao.

- Thực hiện chính sách bảo hiểm hưu trí bổ sung để thu hút, giữ chân những vị trí mà lao động có vai trò quyết định đến sự ổn định, phát triển của từng doanh nghiệp và ngành than.

4.3.2.3. Hoàn thiện chính sách tuyển dụng nguồn nhân lực

- Từ năm 2018 trở đi tiếp tục thực hiện rộng khắp tại tất cả các đơn vị về chính sách tuyển dụng NNL thông qua thi tuyển với tất cả lao động tuyển dụng vào ngành than Việt Nam.

- Với đặc thù nghề khai thác trong hầm lò, lực lượng thợ mỏ đóng vai trò hết sức quan trọng trong SXKD, do đó yếu tố về sức khỏe của thợ mỏ được quan tâm hàng đầu, an toàn lao động là trên hết.

4.3.2.4. Hoàn thiện chính sách đào tạo và PT NNL ngành than

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.

Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho công nhân, lao động. Hình thành một số cơ sở đào tạo đạt trình độ tiên tiến của khu vực, gắn đào tạo với chuyển giao công nghệ và thực nghiệm sản xuất tại một số mỏ.

TKV, Tổng công ty Đông Bắc - Bộ quốc phòng xây dựng đội ngũ cán bộ, công nhân lao động ngành than Việt Nam có chất lượng cao, đủ về số lượng với cơ cấu hợp lý, phù hợp với yêu cầu của từng DN.

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

a. Đổi mới thu hút, tuyển sinh nhân lực vào ngành than

- Đổi mới thực hiện công tác tuyển sinh học sinh nghề mỏ.
- Đổi mới thực hiện công tác đào tạo tại Trường.
- Đổi mới thực hiện công tác đào tạo và thực tập sản xuất.

- Đổi mới thực hiện nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

b. Đổi mới thực hiện đào tạo và PT NNL 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 quốc tế;
- Xây dựng đội ngũ nhà giáo thành lực lượng chủ chốt trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành than;
- 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;
- Nâng cao năng lực quản lý và tổ chức thực hiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của ngành than;
- Mở rộng, nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế về tạo nghề mỏ.

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.
- Kiện toàn đội ngũ thanh tra ngành than Việt Nam 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.
- Tổ chức lại và xây dựng đội ngũ thanh tra đủ mạnh về quân số cũng như chuyên môn.

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 nguồn lao động, đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực 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 quản lý nhà nước, TKV, TCT ĐB - BQP, UBND các tỉnh thành phố có trụ sở của các doanh nghiệp ngành than, và bản thân các doanh nghiệp và người lao động tại ngành than Việt Nam.

KẾT LUẬN

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 thu được một số kết quả cụ thể như sau:

(1) Tác giả đã hệ thống hóa cơ sở lý luận 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 về PT NNL của ngành than. Kinh nghiệm về QLNN về 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 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 và ưu điểm cũng như các mặt còn hạn chế 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 sản xuất kinh doanh than đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030.

+ Đổi mới định hướng chiến lược PT NNL của ngành than Việt Nam cụ thể, rõ ràng đầy đủ, hợp lý và mang tính bền vững cho phát triển ngành than Việt Nam.

+ Hoàn thiện khung khổ pháp lý về PT NNL của ngành than Việt Nam như: (i) 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 PT NNL cho ngành than; (v) Chính sách địa phương hóa và truyền thống hóa NNL của ngành than Việt Nam.

+ 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 bền vững của ngành than Việt Nam trong tương lai.

+ Đổi mới và hoàn thiện công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát các hoạt động PT NNL của ngành than Việt Nam tăng cường hiệu lực, hiệu

quả, phù hợp và bền vững của các chính sách Nhà nước tại các DN ngành than Việt Nam, các chế tài nghiêm minh đủ sức răn đe.

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 QLNN đến 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 và người lao động tại ngành than Việt Nam.

Mặc dù có nhiều cố gắng, tuy nhiên luận án của tác giả không tránh khỏi những thiếu sót như: đề tài chỉ tập trung nghiên cứu QLNN đối với PT NNL chung cho các DN ngành than Việt Nam, và theo quá trình quản lý nhà nước; đề tài luận án chưa nghiên cứu phương pháp quản lý nhân lực theo từng loại hình DN, theo từng lĩnh vực kinh doanh, theo từng địa phương cụ thể.

Nội dung 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, 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 internationlization of HR training in Viet Nam coal industry in the context of international economic integration”, *Proceeding of the 2ND International scientific conference on Economic Management in Mineral Activities*, 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(05), 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*, 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*, 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.