

MỤC LỤC

Trần Thùy Linh, Trần Thị Bình An - Nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật phòng vệ thương mại ở Việt Nam.....	2
Vũ Xuân Trường - Một số vấn đề về chiến lược phát triển nguồn nhân lực nhằm xây dựng thương hiệu doanh nghiệp trong kỷ nguyên số.....	7
Nguyễn Văn Hùng, Đàm Văn Khanh - Thúc đẩy thu hút đầu tư vào các tỉnh phía bắc Việt Nam Kinh nghiệm thành công của tỉnh Quảng Ninh.....	13
Cù Phúc Thành, Nguyễn Thị Mai Hương, Bế Hùng Trường - Những thành tựu và nguyên nhân thành tựu trong cải cách kinh tế của Trung Quốc	17
Trần Thùy Linh, Đồng Đức Duy - Hợp đồng nhượng quyền thương mại và nguy cơ xác lập hành vi lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường.....	23
Đỗ Minh Tuấn - Đề xuất một số kinh nghiệm giải quyết việc làm cho lao động nông thôn tỉnh Thanh Hóa trong quá trình công nghiệp hóa đô thị hóa.....	28
Phạm Hồng Trường, Nguyễn Quỳnh Hoa, Phạm Thị Linh - Tối thiểu hóa tổng thời gian hoàn thành các công việc có trọng số khác nhau trên mô hình máy đơn trong sản xuất.....	34
Trần Văn Nguyễn, Vũ Việt Linh - Tăng trưởng xanh tại Việt Nam - Góc nhìn từ tác động năng lượng và tăng trưởng kinh tế đến khí thải Các-bon: Bằng chứng toàn diện từ phương pháp ARDL	38
Trần Thanh Tùng, Nguyễn Thị Thu Hằng, Đỗ Thanh Phúc, Hoàng Thanh Hải - Mô hình phân tích các yếu tố tác động đến cầu lao động của các doanh nghiệp tỉnh Thái Nguyên.....	45
Nguyễn Quang Huy, Trần Thị Kim Anh - Chế độ bảo hiểm thai sản theo luật bảo hiểm xã hội năm 2014 – Một số tồn tại và phương hướng hoàn thiện	50
Trần Xuân Thủy, Nguyễn Thanh Tú, Nguyễn Ngọc Lý - Chất lượng tăng trưởng kinh tế thành phố Yên Bái: Thực trạng và giải pháp	55
Bùi Đình Hòa, Đỗ Xuân Luận, Bùi Thị Thanh Tâm, Lò Văn Tiến - Xác định nhu cầu xây dựng nhân hiệu tập thể của hộ trồng cà phê huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên.....	60
Lê Ngọc Nương, Chu Thị Vân Anh - Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các công ty xây dựng công trình giao thông – Trường hợp nghiên cứu tại Công ty Cổ phần Quản lý và Xây dựng Giao thông Thái Nguyên.....	68
Nguyễn Đức Thu, Nguyễn Văn Anh - Phát triển bền vững doanh nghiệp nhỏ và vừa trong lĩnh vực sản xuất vật liệu xây dựng trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.....	72
Hoàng Thái Sơn, Nguyễn Thị Hồng, Nguyễn Văn Định, Vũ Thị Thanh Mai - Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty nhiệt điện Cao Ngạn.....	78
Lê Thị Anh Quyên - Thực trạng mua, bán nợ giữa các tổ chức tín dụng và VAMC bằng trái phiếu đặc biệt.....	85
Phạm Minh Hương, Trần Văn Quyết, Nguyễn Thị Minh Huệ - Liên kết vùng trong thu hút đầu tư phát triển kinh tế xã hội khu vực Đông Bắc.....	92
Trương Đức Huy - Lựa chọn và đánh giá hiệu quả các bài tập phát triển thể lực cho nam sinh viên K52 trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp Thái Nguyên	97

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY NHIỆT ĐIỆN CAO NGẠN

**Hoàng Thái Sơn¹, Nguyễn Thị Hồng²
Nguyễn Văn Định³, Vũ Thị Thanh Mai⁴**

Tóm tắt

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng giữ vai trò quyết định trong sản xuất và phát triển kinh doanh tại Doanh nghiệp, vì vậy xây dựng và phát triển đội ngũ người lao động là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của các Doanh nghiệp nói chung và Doanh nghiệp Điện nói riêng. Thông qua việc phân tích thực trạng nguồn nhân lực bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV trong thời gian tới.

Từ khoá: Nguồn nhân lực, Nhiệt điện, Công ty TKV, thực trạng, giải pháp

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT - A CASE STUDY IN CAO NGẠN - TKV THERMO POWER COMPANY

Abstract

Human resource is one of the most important factors that plays a decisive role in the production, operation and growth of any enterprises. Therefore, human resources development is one of the key tasks of all enterprises in general and businesses of power production in particular. This paper analyzes the current situations of human resource management of Cao Ngạn - TKV Thermo Power Company based on the system of regular practices, and then proposes solutions to improve the human resources development of the company in the future.

Keywords: Human resources, thermal power, TKV, current situation, solutions.

1. Đặt vấn đề

Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV là một đơn vị thành viên thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV), thời gian qua đã có sự phát triển đáng mừng về nhiều mặt, trong đó có nội dung về nguồn nhân lực. Đội ngũ cán bộ, công nhân viên Công ty đã và đang không ngừng tăng lên cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, Công ty mới chỉ dừng lại ở việc có quan tâm mà chưa chú trọng đầu tư thỏa đáng đến nguồn nhân lực, chưa có chiến lược phát triển nguồn nhân lực thực sự. Nguồn nhân lực của doanh nghiệp điện với tư cách là chủ thể hoạt động cần đáp ứng nhu cầu điện năng cho sản xuất, tiêu dùng và đặc biệt là đáp ứng nhu cầu cho phát triển kinh tế xã hội Quốc gia nên nguồn nhân lực này phải có sức khỏe tốt và chịu được áp lực trong công việc. Độ tuổi trung bình của nguồn nhân lực doanh nghiệp điện là những người có độ tuổi từ 30 đến 39 thường chiếm đa số, kể đến là lao động có độ tuổi dưới 30 và số lao động còn lại là từ 40 trở lên chiếm tỷ lệ thấp nhất, được đào tạo nghề nghiệp, có lối sống, tác phong phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế xã hội trong giai đoạn mới: Hội nhập quốc tế, đẩy mạnh tiến trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa.

2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp: Các báo cáo, số liệu và tài liệu đã được công bố của Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn giai đoạn 2014 -2016.

- Phương pháp xử lý số liệu: Số liệu sau khi tập hợp sẽ được xử lý và phân tích thông qua phần mềm Excel.

- Phương pháp phân tích số liệu: Bài viết sử dụng phương pháp phân tích thống kê mô tả, thống kê so sánh, phân tích đối chiếu các chỉ tiêu có tính chất tương tự nhau đã được lượng hóa theo thời gian, theo loại hình, theo cơ cấu, tỷ lệ và cách phân loại.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Thực trạng nguồn nhân lực tại công ty nhiệt điện Cao Ngạn - TKV

Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV là chi nhánh của Tổng Công ty điện lực - TKV thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, có nhiệm vụ chính là đầu tư xây dựng, quản lý vận hành Nhà máy nhiệt điện Cao Ngạn và bán điện cho Tổng Công ty Điện lực TKV - CTCP; Ngoài ra, tiến hành các hoạt động sản xuất, kinh doanh khác trên cơ sở năng lực của Công ty và thực hiện các nhiệm vụ khác do Tổng Công ty giao, đảm bảo mục tiêu chung của Tổng Công ty: **An toàn - Đổi mới - Tăng trưởng - Hiệu quả.**

Xuất phát từ mục tiêu quan trọng trong chiến lược phát triển của Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) - trước đây là Tổng Công ty Than Việt Nam, sau sản xuất than là phát triển các nhà máy nhiệt điện đốt than. Năm 1999, hai dự án nhiệt điện đã được triển khai xây dựng, trong đó phải kể đến Nhà máy nhiệt điện Cao Ngạn - đây là một trong những

mất xích quan trọng trong hệ thống chuỗi năng lượng được phát triển trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, gắn liền với sự phát triển của vùng mỏ than Khánh Hoà - Núi Hồng. Mục tiêu đầu tư dự án Nhiệt điện Cao Ngạn là tiêu thụ than chất lượng thấp của các mỏ Khánh Hoà, Núi Hồng (than nhiệt lượng thấp, hàm lượng lưu huỳnh cao...) với công nghệ than sạch, thân thiện với môi trường; nâng cao hiệu quả kinh tế của việc

kinh doanh than; góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội tại địa bàn tỉnh Thái Nguyên. Với mục tiêu đó, dự án nhà máy nhiệt điện Cao Ngạn do TKV làm Chủ đầu tư được Chính phủ cho phép xây dựng tại mặt bằng Nhà máy điện Cao Ngạn Thái Nguyên, có công suất phát 115MW (tương đương 690 triệu kWh/năm).

Một số chỉ tiêu về kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty

Bảng 1: Tổng hợp kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty nhiệt điện Cao Ngạn - TKV giai đoạn 2014 - 2016

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	So sánh (%)	
					2015/2014	2016/2015
1. Chỉ tiêu sản lượng						
Điện sản xuất	Mwh	660.662	770.564	777.025	117,0	101,0
Điện thương phẩm	Mwh	660.662	673.405	777.025	102,0	115,0
2. Doanh thu	Tr.đồng	1.019.097	974.975	1.054.500	96,0	108,0
3. Chi phí nhân công	Tr.đồng	38.810	43.146	46.215	111,0	107,0
Tiền lương	Tr.đồng	33.138	37.187	33.436	112,0	90,0
BHXH, KPCĐ, BHYT, BHTN	Tr.đồng	3.267	3.490	3.271	107,0	94,0
Ăn ca	Tr.đồng	2.405	2.469	2.410	103,0	98,0
4. Lợi nhuận	Tr.đồng	167.571	130.185	175.628	78,0	135,0
5. Lao động và thu nhập						
Lao động	Người	350	348	344	99,0	99,0
Tiền lương bình quân	1000đ/ng/th	7.890	8.854	8.152	112,0	92,0
Đơn giá tiền lương	đTL/1000 đDT	31.39	33,95	33.64	108,0	99,0
Nộp NSNN		41.200	28.175	24.512		

Nguồn: Phòng Tài chính kế toán - Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn – TKV

Hiện nay với mức độ tiêu thụ điện của các năm tăng theo cấp số nhân vì các doanh nghiệp đang phát triển mạnh mẽ, nhu cầu cuộc sống của con người được nâng cao từng bước (hầu như các trang thiết bị phục vụ cuộc sống đều phải dùng điện). Đặc thù sản xuất kinh doanh của Công ty có duy nhất một sản phẩm bán ra là điện năng, loại sản phẩm không có tồn kho sản xuất đến đâu tiêu thụ đến đó nhưng Công ty không thể sản xuất ồ ạt mà phụ thuộc lớn vào thời tiết, được điều tiết bởi Cục Điện Lực và giá điện phụ thuộc vào Tập đoàn Điện lực Việt Nam EVN.

Sau một thời gian tham gia thị trường điện phát điện cạnh tranh bước đầu còn bỡ ngỡ, nhưng đến nay Công ty đã chủ động chào giá, chủ động được công suất và thời điểm huy động sản xuất. Doanh thu sản xuất điện đạt 1.019.097 triệu đồng vào năm 2014 và có giảm nhẹ vào

năm 2015 do có sự chênh lệch tỷ giá, đến năm 2016 doanh thu có sự tăng cao nhất đạt 1.054.500 triệu đồng. Tương ứng với tăng doanh thu là lợi nhuận cũng đã tăng dần qua các năm. Năm 2014 lợi nhuận của Công ty đạt 167.571 triệu đồng, năm 2015 giảm còn 130.185 triệu đồng tương ứng với doanh thu giảm trong năm 2015 đến năm 2016 lợi nhuận của Công ty đạt 175.628 triệu đồng.

Phân tích thực trạng nguồn nhân lực

Trải qua nhiều năm hoạt động và phát triển, Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV đã xây dựng cho mình được đội ngũ cán bộ công nhân viên có năng lực, trình độ, vừa có những cán bộ lâu năm dày dặn kinh nghiệm, lại vừa có những cán bộ năng động nhanh nhạy trong các vấn đề kinh doanh. Công ty cũng không ngừng hoàn thiện và nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ nhân viên

của mình bằng việc thường xuyên cử cán bộ trong Công ty đi học tập nâng cao nghiệp vụ.

Số lượng lao động của Công ty có sự thay đổi giảm dần qua các năm (từ 2014 đến 2016). Năm 2014 Công ty có 350 lao động. Đến năm 2015 có sự giảm đi so với các năm trước vì từ năm 2015 Công ty đang thực hiện tái cấu trúc tinh giảm biên

chế mỗi năm giảm 5%. Năm 2016, tổng số nguồn nhân lực của Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV có 344 người, giảm 2 người so với năm 2015 và 6 người so với năm 2014. Hầu hết các phòng, đơn vị đều khá ổn định về nhân lực, ngoại trừ sự biến động giảm đáng kể ở Phòng hành chính quản trị của Công ty.

Bảng 2: Cơ cấu lao động theo giới tính tại Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn – TKV giai đoạn 2014 - 2016

Chỉ tiêu	Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		So sánh %	
	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	2015/2014	2016/2015
Phân theo giới tính	350	100	348	100	344	100	99,60	99,21
- Nam	253	72,3	252	72,4	250	72,67	98,97	97,92
- Nữ	97	27,7	96	27,6	94	27,33		

Nguồn: Phòng Tổ chức lao động - Tiền lương, Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV năm 2017

Do đặc thù công việc là ngành sản xuất điện năng, làm việc trực tiếp với máy móc, kỹ thuật nên cơ cấu giới tính của Công ty là lao động nam nhiều hơn lao động nữ. Bảng 3,2 cho thấy trung bình trong giai đoạn từ 2014 đến 2016 nam giới chiếm tỷ lệ khoảng trên 72%. Tỷ lệ này không có sự biến đổi nhiều qua các năm. Năm 2015 Công ty có 348 lao động thì có 252 lao động là nam

giới, chiếm tỷ lệ 72,4%; Nữ giới chiếm tỷ lệ 27,6%. Trong năm 2016 do tình giảm biên chế mỗi năm giảm 5% nên Công ty còn 344 trong đó số lao động xin nghỉ tự nhiên và số lao động đến tuổi nghỉ hưu và 02 lao động bị tinh giảm nên Công ty còn 250 lao động là nam giới chiếm tỷ lệ 72,67% và 94 lao động là nữ giới chiếm tỷ lệ 27,33%.

Bảng 3: Cơ cấu lao động theo tính chất lao động tại Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn – TKV giai đoạn 2014 - 2016

Chỉ tiêu	Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		So sánh %	
	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	2015/2014	2016/2015
Phân theo chức năng								
- Lao động gián tiếp	350	100	348	100	344	100		
	97	27,7	91	26,1	85	24,7	93,81	93,41
- Lao động trực tiếp	253	72,3	257	73,9	259	75,3	101,58	100,78

Nguồn: Phòng Tổ chức lao động - Tiền lương, Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV năm 2017

Là một Công ty sản xuất kinh doanh về lĩnh vực sản xuất nhiệt điện và truyền tải điện năng nên đòi hỏi một lực lượng lao động trực tiếp khá lớn. Thực tế cũng cho thấy nguồn nhân lực của Công ty tập trung chủ yếu vào lao động trực tiếp với tỷ lệ khoảng 75,3%, còn lao động gián tiếp là 85 người chiếm 24,7% tổng số lao động. Lực

lượng lao động gián tiếp sẽ không trực tiếp tham gia quá trình sản xuất mà làm trong lĩnh vực hành chính do đó tỷ lệ này nếu quá cao sẽ ảnh hưởng không tốt đến hiệu quả sản xuất của Công ty. Nếu tỷ lệ lao động gián tiếp được kiểm soát ở mức dưới 20% sẽ tốt hơn cho Công ty.

Bảng 4: Cơ cấu lao động theo độ tuổi tại Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV giai đoạn 2014 - 2016

Chỉ tiêu	Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		So sánh %	
	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	2015/2014	2016/2015
Phân theo độ tuổi	350	100	348	100	344	100		
- Dưới 30 tuổi	72	20,57	70	20,12	68	19,78	97,22	97,14
- Từ 30 đến 35 tuổi	125	35,71	134	38,5	138	40,13	107,20	102,99
- Từ 36 đến 49 tuổi	133	38,0	126	36,2	123	35,76	94,74	97,62
- Trên 50 tuổi	20	5,71	18	5,18	15	4,33	90,00	83,33

Nguồn: Phòng Tổ chức lao động - Tiền lương, Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV năm 2017

Công ty có cơ cấu lao động theo độ tuổi tương đối hợp lý với độ tuổi trung bình chiếm tỷ lệ lớn. Nhân lực trong Công ty chủ yếu có độ tuổi từ 30 đến 50 chiếm hơn 75%. Trong đó lao động có độ tuổi từ 30 tuổi đến 35 chiếm tỷ lệ lớn nhất. Lao động trong độ tuổi này chiếm tỷ lệ lớn nhất là 40,13% trong năm 2016, thấp nhất là 35,71% năm 2014. Đây là độ tuổi bắt đầu đã tích lũy được kinh nghiệm công tác, có sức khỏe. Độ tuổi từ 36 đến 49 chiếm tỷ lệ lớn thứ hai là 35,76 trong năm 2016, đây là độ tuổi ít nhất đã có 10 năm kinh nghiệm công tác, một số người trong độ tuổi này đã giữ vị trí quản lý trong Công ty. Lao động trong độ tuổi dưới 30 và trên 50 tuổi chiếm tỷ lệ khoảng 24%. Trong đó lao động trong độ tuổi dưới 30 chiếm khoảng 19,78%. Đây là những lao động kinh nghiệm công tác còn ít. Tuy nhiên lực lượng này có sức khỏe của tuổi trẻ, sự nhiệt huyết, niềm đam mê cống hiến với

công việc. Do đó Công ty cần phải có những biện pháp phù hợp vừa để thúc đẩy niềm đam mê công việc, nâng cao trình độ chuyên môn và tăng kinh nghiệm sống lẫn kinh nghiệm công tác cho đội ngũ kế cận này. Lao động có độ tuổi trên 50 chiếm tỷ lệ thấp nhất khoảng 4,33%. Lực lượng này có vai trò vô cùng quan trọng trong Công ty. Đây là đội ngũ có thâm niên công tác lâu năm, có bề dày kinh nghiệm, chủ yếu là cán bộ quản lý của Công ty. Đội ngũ này sẽ đưa ra những chiến lược phát triển Công ty, sẽ dẫn dắt đội ngũ trẻ hơn trong công việc, vượt qua khó khăn, thử thách để Công ty ngày càng phát triển hơn.

Từ thực trạng cơ cấu lao động trong Công ty ta thấy để Công ty không ngừng lớn mạnh và phát triển thì Công ty phải có chính sách đào tạo kỹ năng thực tế cho những người trẻ tuổi và kiến thức công nghệ mới, ngoại ngữ, tin học, quản lý cho những người trung và cao tuổi.

Bảng 5: Trình độ học vấn của nguồn nhân lực Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV giai đoạn 2014 - 2016

ĐVT: Người

Trình độ	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	So sánh (%)	
				2015/2014	2016/2015
Trên đại học	10	12	14	120,0	116,7
Đại học	175	176	181	100,6	102,8
Cao đẳng	26	25	26	96,2	104,0
Trung cấp	55	51	49	92,7	96,1
Công nhân	84	82	74	97,6	90,2
Tổng cộng	350	348	344		

Nguồn: Phòng Tổ chức lao động - Tiền lương, Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV năm 2017

Trình độ đào tạo đại học, cao đẳng trong năm 2016 đều tăng lên so với các năm 2015 và 2014. Năm 2016 tổng số lao động của Công ty là 344 người giảm 04 người so với năm 2015, riêng trình độ trung cấp và công nhân lao động giảm xuống còn 14,24% và 21,52% so với các năm 2015 và 2014 do số người học lên cao đẳng và trung cấp tăng dần theo các năm. Năm 2015 toàn Công ty có

348 người thì tỉ lệ lao động công nhân là 82 người chiếm 24,15% đến năm 2016 số lượng lao động công nhân giảm xuống còn 74 người chiếm tỉ lệ là 21,52%. Điều này chứng tỏ chất lượng trình độ đào tạo của nguồn nhân lực trong Công ty ngày càng được cải thiện rõ rệt. Chất lượng được nâng lên là nằm trong lộ trình phát triển của Công ty, từ đó góp phần nâng cao năng lực hoạt động sản xuất

kinh doanh của doanh nghiệp, nhất là trong bối cảnh tình hình hiện nay đối với sản xuất, kinh doanh trong lĩnh vực điện năng.

Nguồn nhân lực của Công ty chủ yếu (81,1%) được đào tạo các chuyên ngành kỹ thuật công nghệ, đây là các chuyên ngành liên quan trực tiếp đến hoạt động sản xuất điện của Công ty. Số nhân lực này tập trung phần lớn vào các đơn vị chuyên môn: Phân xưởng vận hành, Phân xưởng sửa chữa, Phòng Kỹ thuật và Ban Giám đốc. Số nhân lực còn lại (gần 19%) chủ yếu được đào tạo các chuyên ngành kinh tế và chuyên ngành khác để thực hiện các nhiệm vụ hành chính phục vụ hoạt động sản xuất điện. Nhìn chung về chuyên môn đào tạo như vậy là cơ bản đáp ứng yêu cầu, tuy nhiên số đào tạo chuyên môn sâu đúng chuyên ngành cũng cần phải tiếp tục được quan tâm, số nhân lực ở các chuyên ngành khác mang tính hành chính, phục vụ cũng cần phải được rà soát về số lượng và nâng cao chất lượng.

3.2. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty nhiệt điện Cao Ngạn- TKV trong thời gian tới

Nâng cao nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực đối với phát triển Công ty

Nhận thức đúng về vai trò của phát triển nguồn nhân lực là một trong những yêu cầu đòi hỏi đặt ra mà mỗi một cán bộ, công nhân viên trong Công ty phải nắm sâu, đầy đủ, và toàn diện. Từ các vị trí lãnh đạo chủ chốt: Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc đến trưởng các đơn vị trực thuộc và đến từng vị trí cán bộ, công nhân viên Công ty. Tuy nhiên vấn đề này chưa được Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV thực hiện tốt trong thời gian qua và cần phải chú trọng trong thời gian tới. Đối với cán bộ lãnh đạo Công ty, việc nhận thức đúng, đủ sẽ giúp cho việc quản trị, điều hành các hoạt động liên quan đến phát triển nguồn nhân lực của Công ty được hiệu quả hơn. Bản thân các thành viên này cũng phải có ý thức nâng cao chất lượng, trình độ, năng lực cho bản thân. Với cán bộ công nhân viên, người lao động của Công ty cũng phải luôn nhận thức và ý thức được quyền lợi và trách nhiệm của mình trong việc tham gia một cách tích cực, chủ động, và hiệu quả vào quá trình phát triển nguồn nhân lực của Công ty. Để thực hiện tốt giải pháp này cần có sự chuyển động từ đội ngũ lãnh đạo cao nhất của Công ty, đến sự vào cuộc của các tổ chức Đảng, đoàn thể, và các đơn vị trực thuộc trong Công ty. Phải cụ thể hóa việc nâng cao nhận thức phát triển nguồn nhân lực vào trong các văn bản, nghị quyết của Công ty hàng năm, các kế hoạch, chiến lược trung và

dài hạn. Xác định các hoạt động cụ thể để tác động và nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, công nhân viên toàn Công ty, tạo ra sự thống nhất chung.

Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Công ty

Chiến lược này phải hướng đến nâng cao chất lượng toàn diện nhân lực của Công ty về chính trị, đạo đức, ý chí, tri thức, thể lực; phát huy tiềm năng lao động trong mỗi cán bộ, công nhân viên; hình thành nguồn nhân lực có cơ cấu hợp lý, có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và nhân cách, trong đó đặc biệt là đội ngũ nhân lực có trình độ cao. Cụ thể mục tiêu của chiến lược cần đạt được: *Một là*, nguồn nhân lực phải được tăng cường cả về lượng và chất, tạo nền tảng vững chắc cho nhiều sản xuất kinh doanh trong thời gian trước mắt cũng như trong tương lai. *Hai là*, đảm bảo đủ số lượng các loại nhân lực trong Công ty; cơ cấu hợp lý, hiệu quả về chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ đào tạo, công việc, giới và độ tuổi...; phù hợp với mô hình tổ chức Công ty trên cơ sở yêu cầu tăng hiệu suất và hiệu quả trong quản trị, quản lý và trong sản xuất kinh doanh. *Ba là*, đảm bảo nguồn nhân lực của Công ty có chất lượng cao cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng hội nhập nhanh. *Bốn là*, nâng cao năng lực quản trị điều hành, chú trọng quản lý, quản trị nguồn nhân lực nhằm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu hoạt động của Công ty; khai thác triệt để mọi khả năng, tiềm năng của người lao động, phát huy tâm huyết của người lao động, tinh thần gắn bó lâu dài với ngành.

Bố trí sắp xếp nhân lực của Công ty một cách hợp lý, hiệu quả

Mặc dù thực tế hiện nay cho thấy việc bố trí sắp xếp cán bộ, công nhân viên trong Công ty đã có những thay đổi theo chiều hướng tốt. Khi đã bố trí đúng người, đúng việc, người lao động sẽ cảm thấy thoải mái, cùng với những chính sách hấp dẫn khác (lương, thưởng, phúc lợi ...) sẽ tạo động lực cho người lao động làm việc hiệu quả, năng suất lao động chắc chắn sẽ tăng lên. Do vậy, để nguồn nhân lực phát huy được hết thế mạnh của mình, cần phải tiến hành rà soát, đánh giá và sắp xếp lại một cách hợp lý hơn. Xây dựng và thực hiện đề án vị trí việc làm: Bản mô tả công việc; bản tiêu chuẩn công việc; yêu cầu, đặc điểm, nội dung của từng công việc. Năng lực thực tế của người lao động. Đảm bảo nguyên tắc: Mỗi công việc đều có người thực hiện; việc thực hiện không bị chồng chéo; công việc được thực hiện bởi người phù hợp nhất, giúp họ phát huy tối đa

thế mạnh và trình độ của mình và khi bất kỳ người nào vắng mặt thì công việc của người đó có thể được người khác đảm đương thay mà không làm gián đoạn đến hoạt động sản xuất kinh doanh chung. Các vấn đề này đòi hỏi người trưởng phòng ban, đơn vị phải am hiểu thêm về khía cạnh tâm lý và nghệ thuật lãnh đạo. Đối với những công việc giao cho nhóm nhân viên thực hiện, ngoài bản mô tả công việc cho nhóm cần xây dựng cơ chế phối hợp giữa các thành viên trong nhóm và trách nhiệm của người đứng đầu nhóm. Phải xây dựng tiêu chuẩn quy định tuổi của người lao động khi đảm trách một số công việc như: Công nhân leo trụ điện, nhân viên trực và báo cáo sự cố,... Tự tin giao việc cho những người trẻ tuổi, kèm cặp và hướng dẫn họ để họ sớm tích lũy kinh nghiệm.

Trên cơ sở đề án vị trí việc làm tổng thể của Công ty, tiến hành rà soát đánh giá lại toàn bộ nguồn lực của Công ty, để bố trí, cơ cấu cho phù hợp với vị trí việc làm và từng nhân lực cụ thể. Đặc biệt chú ý tỷ lệ hợp lý các nhân lực trong khối hành chính phục vụ (nên ở mức dưới 20%) ưu tiên các nhân lực kỹ thuật chuyên ngành tại các đơn vị chủ lực liên quan đến sản xuất nhiệt điện: kỹ thuật, vận hành và sửa chữa...

Nâng cao chất lượng tuyển dụng nhân lực cho Công ty

Để công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong những năm tới được nâng cao, Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV cần tập trung vào những vấn đề sau *Một là:* Xây dựng kế hoạch tuyển dụng cho từng năm, từng giai đoạn căn cứ vào mục tiêu, chiến lược kinh doanh; chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Công ty. Việc xây dựng kế hoạch sẽ giúp công tác tuyển dụng chủ động hơn, bài bản hơn và đạt được các mục tiêu tuyển dụng của Công ty. *Hai là:* Xây dựng các tiêu chí cụ thể đối với từng vị trí công việc cần tuyển dụng cả về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thể lực, tác phong; các kiến thức, kỹ năng mềm cần có... *Ba là:* Cần công khai cụ thể, rõ ràng, minh bạch trong công tác tuyển chọn. từ việc công khai về thông tin để mọi đối tượng có nhu cầu có thể tiếp

cận được; đến các tiêu chuẩn, tiêu chí, điều kiện tham gia tuyển dụng phải định lượng, rõ ràng; tổ chức tuyển dụng phải khách quan, minh bạch... Quy trình tuyển dụng phải chặt chẽ, quy củ và đúng theo quy định của Nhà nước. Nhanh chóng xây dựng cơ chế, chính sách đặc thù để thu hút và tạo điều kiện cho các nhân lực có trình độ, năng lực cao phát huy, phát triển tại Công ty. Đây là vấn đề đang đặt ra mà Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV chưa làm được, mặc dù đội ngũ nhân lực tài năng, trình độ cao là nhân tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển. Cơ chế, chính sách phải tạo ra sự đột phá thực sự, trong đó đặc biệt chú ý tập trung vào một số vấn đề: (i) Chế độ đãi ngộ về lương, thưởng và các khoản tài chính, vật chất khác đủ để hấp dẫn thu hút nhân lực trình độ cao vào Công ty cũng như giữ chân các nhân lực trình độ cao đang làm việc tại Công ty (ii) Bố trí, sắp xếp và được ưu tiên trong việc cất nhắc, bổ nhiệm vào các vị trí phù hợp trong cơ cấu tổ chức của các phòng ban, phân xưởng và kể cả trong đội ngũ lãnh đạo của Công ty; (iii) Được tạo điều kiện tốt nhất về môi trường, cơ chế, điều kiện trang thiết bị làm việc... để có thể cống hiến, phát huy hết tài năng, năng lực, kinh nghiệm trong công việc được phân công thực hiện; (iv) Được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng theo chế độ đặc biệt để nhóm nhân lực trình độ cao này có thể phát huy hết năng lực, trình độ... đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

4. Kết luận

Công tác tăng cường phát triển nguồn nhân lực đã khẳng định vai trò, vị trí quan trọng trong sản xuất kinh doanh tại các Doanh nghiệp Điện nói chung và Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV nói riêng. Từ những ưu điểm và hạn chế trong công tác quản lý nguồn nhân lực tại Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV chúng tôi mạnh dạn đưa ra một số giải pháp cụ thể, phần nào giải quyết các vấn đề về nhân lực đang tồn tại tại Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV nhằm đưa Công ty ngày càng phát triển mạnh mẽ trên con đường Công nghiệp hóa-hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Báo cáo tổng kết của Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV). *Tổng Công ty Điện Lực TKV, Công ty Nhiệt điện Cao Ngạn - TKV giai đoạn 2014 - 2016.*
- [2]. Nguyễn Duy Dũng. (2008). *Đào tạo và quản lý nhân lực - Kinh nghiệm Nhật Bản, Hàn Quốc và những gợi ý cho Việt Nam*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
- [3]. Tạ Ngọc Hải. (2010). *Một số nội dung về nguồn nhân lực và đánh giá nguồn nhân lực*, Viện Khoa học Tổ chức nhà nước.
- [4]. Lương Việt Hải. (2003). *Ảnh hưởng của tiến bộ khoa học, kỹ thuật và công nghệ đến việc nghiên*

cứu và phát triển con người và nguồn nhân lực những năm đầu thế kỷ XXI, Đề tài khoa học cấp 157 Nhà nước KX - 05 Nghiên cứu văn hoá, con người, nguồn nhân lực đầu thế kỷ XXI'11 - 2003.

[5]. Jang Ho Kim. (2005). *Khung mẫu mới về phát triển nguồn nhân lực: Các sáng kiến của chính phủ để phát triển kinh tế để hội nhập xã hội tại Hàn Quốc*, Nxb KRIVET Seoul, 135949, Hàn Quốc.

[6]. Nguyễn Văn Phúc. (2010). *Quản lý nguồn nhân lực trong nền kinh tế thị trường*. Đại học Bách khoa Hà Nội.

[7]. Nguyễn Cao Thịnh . (2010). *Thực trạng phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số Việt Nam UNDP-CEMA*.

[8]. Thủ tướng Chính phủ. (2011). *Quyết định số 1216/QĐ-TTg về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*.

[9]. Thủ tướng Chính phủ . (2012). *Chỉ thị 18/CT-TTg về việc triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*.

Thông tin tác giả:

1. Hoàng Thái Sơn

-Đơn vị công tác: Đại học Thái Nguyên
- Địa chỉ email: *nguyenhong7980@gmail.com*

2. Nguyễn Thị Hồng

-Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD

3. Nguyễn Văn Định

-Đơn vị công tác: Trung tâm Phát triển nguồn lực NN - ĐHTN

4. Vũ Thị Thanh Mai

-Đơn vị công tác: Trung tâm GD Quốc phòng - ĐHTN

Ngày nhận bài: 19/12/2017

Ngày nhận bản sửa: 28/12/2017

Ngày duyệt đăng: 15/01/2018