

GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÂN LỰC TẠI LIÊN ĐOÀN ĐỊA CHẤT ĐÔNG BẮC, TỈNH THÁI NGUYÊN

Hà Thị Thanh Nga¹, Nguyễn Đào Việt²

Tóm tắt

Thông qua việc phân tích thực trạng quản lý nhân lực tại Liên đoàn Địa chất Đông Bắc, tỉnh Thái Nguyên, cho thấy công tác quản lý nhân lực tại Liên đoàn đã đạt được những kết quả như: Hoạch định lao động tương đối tốt; sắp xếp công việc được bố trí khoa học, phù hợp với trình độ chuyên môn; nội dung đào tạo và dạy nghề phù hợp với công việc và định hướng phát triển của Liên đoàn; chính sách phúc lợi tốt, ... Tuy nhiên, công tác quản lý nhân lực tại Liên đoàn vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định. Bài viết đã đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhân lực tại Liên đoàn trong thời gian tới.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, quản lý nhân lực, Liên đoàn địa chất Đông Bắc.

SOLUTIONS TO IMPROVE THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT THE NORTHEAST GEOLOGICAL FEDERATION- THAI NGUYEN PROVINCE

Abstract

Through the analysis of human resource management in the Northeast Geological Division - Thai Nguyen province, it shows that human resource management at the Division has attained some achievements: human resource planning is good; work arrangement is scientific and suitable with the professional level of employees, the content of vocational training is suitable with job requirements and the development orientation of the Division; welfare policy is good, etc. However, there are some limitations in human resource management at the Division. In the paper, some solutions have been proposed to improve human resource management at the Division in the coming time.

Key word: Human resources, human resource management, Northeast Geological Division.

JEL classification: J5; J53; J54

1. Giới thiệu

1.1. Sự cần thiết của vấn đề nghiên cứu

Với lịch sử phát triển trên 40 năm, Liên đoàn địa chất Đông Bắc đã có nhiều đóng góp vào sự phát triển chung của ngành địa chất nói chung và Tổng cục Địa chất và khoáng sản Việt Nam nói riêng. Liên đoàn đã thực hiện nhiều nhiệm vụ do Bộ Tài nguyên và Môi trường, nhiệm vụ do Tổng cục giao cho đạt được kết quả cao. Bên cạnh những nhiệm vụ được giao, trong những năm gần đây Liên đoàn đã thực hiện thêm nhiều công việc khác như: đánh giá chữ lượng khoáng sản, đánh giá sự ổn định địa chất, đánh giá và phân tích chất lượng đất do các công ty khai thác khoáng sản, công ty xây dựng đặt hàng.

Khối lượng công việc ngày càng nhiều, điều này đã đặt ra một áp lực rất lớn trong việc quản lý nguồn nhân lực sao cho hợp lý, đảm bảo đời sống của người lao động cũng như đảm bảo sự phát triển của Liên đoàn trong giai đoạn mới. Liên đoàn đã đưa ra nhiều chính sách tích cực nhằm thực hiện việc quản lý được tốt hơn đã góp phần cải thiện rất nhiều đến sự phát triển của Liên đoàn nói chung và của người lao động nói riêng. Cụ thể, năm 2018 năng suất lao động đạt 210 triệu đồng/ năm, mức lương người lao động là trên 10 triệu đồng/tháng, tỷ lệ hoàn thành công việc trước thời hạn đạt 54,3%, tỷ lệ hoàn thành

công việc là 87,5%. Bên cạnh những thành công đó, trong quá trình quản lý nguồn nhân lực cũng có một số bất cập như số lượng nghỉ việc tăng năm 2017 là 9 trường hợp, năm 2018 là 8 trường hợp, số lượng người chuyển công tác trong đơn vị khác thuộc Tổng cục năm 2018 là 11 trường hợp, chính sách tính lương đã được xây dựng từ lâu, nhiều nội dung không còn phù hợp như chỉ tiêu đánh giá hoàn thành công việc, chỉ tiêu phân công công việc... Nếu những bất cập này để lâu dài sẽ ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển chung của Liên đoàn. Chính vì vậy công tác quản lý nguồn nhân lực tại Liên đoàn Địa chất Đông Bắc cần được quan tâm nghiên cứu.

1.2. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Vấn đề nghiên cứu về quản lý nhân lực đã có nhiều đề tài, công trình, luận văn được công bố. Trong đó có một số công trình được chú ý:

Nguyễn Quang Thu và cộng sự (2005), nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực trong ngành chế biến gỗ gia dụng trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 5 nguyên nhân thay đổi nơi làm việc của người lao động là: Thu nhập, đánh giá khen thưởng và phúc lợi, chuyên môn, cơ sở vật chất và điều kiện làm việc, mối quan hệ giữa con người. Nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp

nhằm giảm thiểu rủi ro chuyển lao động trong ngành chế biến gỗ.

Nguyễn Thanh Bình (2007), nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam. Tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực của ngành hàng không Việt Nam như: giải pháp tuyển mộ tuyển chọn nhân sự cần đảm bảo tính công khai, khoa học, thu hút những người có khả năng ở nhiều nguồn khác nhau; giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần xuất phát từ nhu cầu công việc; đưa ra giải pháp động viên nhân viên về vật chất và tinh thần,...

Trần Kim Dung (2009), kết quả nghiên cứu thực tiễn quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam cho thấy ngoài 6 thành phần căn bản thuộc các chức năng nghiệp vụ chính của quản trị nguồn nhân lực: xác định nhiệm vụ công việc; thu hút, tuyển chọn, đào tạo; đánh giá kết quả làm việc của nhân viên; quản lý lương thưởng; phát triển quan hệ lao động; còn có 3 thành phần khác là: thống kê nhân sự; thực hiện quy định luật pháp và khuyến khích thay đổi.

Nghiên cứu của Nguyễn Văn Viện (2015) về giải pháp hoàn thiện quản trị nhân lực tại công ty Ajinomoto Việt Nam đến năm 2020. Kết quả nghiên cứu cho thấy bên cạnh những thành tựu đạt được thì công tác quản trị nguồn nhân lực của công ty Ajinomoto Việt Nam còn nhiều hạn chế cần hoàn thiện. Đó là hạn chế trong chính sách tuyển dụng, đào tạo và phát triển. Tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực của công ty đến năm 2020, trong đó đặc biệt lưu ý đến các giải pháp nâng cao hiệu quả công tác thu hút nguồn nhân lực, hoàn thiện đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Nguyễn Thanh Hùng (2018) nghiên cứu về mối quan hệ giữa thực tiễn quản trị nguồn nhân lực, trách nhiệm xã hội và kết quả hoạt động kinh doanh tại các doanh nghiệp chế biến thực phẩm tại Đồng bằng sông Cửu Long. Nghiên cứu tập trung khám phá mối quan hệ tác động giữa thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến các thành phần của trách nhiệm xã hội ở khía cạnh nhân viên và các khía cạnh khác có liên quan bên ngoài doanh nghiệp. Qua đó, đánh giá ảnh hưởng của khía cạnh trách nhiệm xã hội đến sự cam kết tổ chức và kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Các công trình nghiên cứu trên đã góp phần hệ thống hóa lý luận, phân tích những vấn đề chung của công tác quản trị nguồn nhân lực tại các tổ chức kinh tế tại Việt Nam nói chung và tại các đơn vị sự nghiệp nói riêng. Tuy nhiên, trước những biến động về tình hình kinh tế trong nước và trên thế giới đang đặt

ra nhiều vấn đề cần được bàn luận không chỉ ở cấp độ vĩ mô về quản trị nguồn nhân lực mà ở chính các đơn vị sự nghiệp. Hơn nữa, việc vận dụng lý luận để giúp nhận diện thực tế tại Liên đoàn địa chất Đông Bắc-Thái Nguyên thì chưa nghiên cứu nào được thực hiện. Vì vậy, đây vẫn là nội dung còn khuyết thiếu và tác giả mong muốn bàn luận nghiên cứu.

1.3. Cơ sở lý luận về quản lý nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp công lập

Theo định nghĩa của Liên hiệp quốc, nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế và xã hội trong cộng đồng (WB. World Development Indicators. - London: Oxford, 2000).

Nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp công lập là lực lượng lao động đang làm việc tại các đơn vị chuyên môn thực hiện các nhiệm vụ nhà nước giao. Nguồn thu nhập của các nhân lực này từ nguồn ngân sách nhà nước hoặc một phần ngân sách nhà nước. Theo Nguyễn Ngọc Quân (2004), quản lý nhân lực là tất cả mọi hoạt động của tổ chức nhằm xây dựng, sử dụng, duy trì và phát triển một lực lượng lao động sao cho phù hợp với công việc của tổ chức cả về số lượng và chất lượng". Quản lý nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp công lập là quá trình tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, duy trì và phát triển nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp công lập nhằm đáp ứng lao động hoàn thành tốt có hiệu quả cao nhiệm vụ của đơn vị và đảm bảo chế độ, quyền, lợi ích của người lao động.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp thu thập thông tin

Thông tin sử dụng trong bài viết được thu thập từ hai nguồn thông tin:

- Thông tin thu thập trực tiếp từ phòng Kỹ thuật-kế hoạch, phòng Tổ chức-hành chính của Liên đoàn Địa chất Đông Bắc tỉnh Thái Nguyên, tập trung vào các thông tin phản ánh thực trạng số lượng và chất lượng nhân lực tại Liên đoàn thông qua các báo cáo, văn bản quy định và kết quả thực hiện. Số liệu được thu thập trong 3 năm (từ năm 2016 đến năm 2018).

- Thông tin thu thập từ các tạp chí, bài báo đã công bố liên quan đến quản lý nguồn nhân lực.

2.2. Phương pháp thống kê mô tả

Thông tin sau khi thu thập được, tác giả tiến hành phân loại, thống kê thông tin theo thứ tự ưu tiên về mức độ quan trọng của thông tin. Đối với các thông tin là số liệu được nhập vào

máy tính và tiến hành tổng hợp, phân tích, đánh giá thông qua các bảng biểu.

2.3. Phương pháp phân tích thông tin

Phương pháp so sánh: Sử dụng phương pháp so sánh nhằm theo dõi sự biến đổi của nhân lực tại Liên đoàn địa chất Đông Bắc, sự thay đổi của các hoạt động quản lý nhân lực qua từng năm tại Liên đoàn. Kết quả so sánh sẽ cho thấy được thực trạng nhân lực và sự quan tâm của ban lãnh đạo Liên đoàn đến việc quản lý nhân lực.

Phương pháp phân tích tổng hợp: Là chia cái toàn thể của đối tượng nghiên cứu thành những bộ phận, những mặt, những yếu tố cấu thành giản đơn hơn để nghiên cứu, phát hiện ra từng thuộc tính và bản chất của từng yếu tố và giúp chúng ta hiểu được đối tượng nghiên cứu một cách mạch lạc hơn,

hiểu được cái chung phức tạp từ những yếu tố bộ phận ấy bằng cách tổng hợp và đúc kết lại.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng quản lý nhân lực tại Liên đoàn địa chất Đông Bắc, tỉnh Thái Nguyên

3.1.1. Hoạch định nhân lực

Hoạt động hoạch định nhân lực là một trong những hoạt động tương đối quan trọng đối với mỗi cơ quan nói chung và đối với Liên đoàn nói riêng. Việc hoạch định trước hết phải phù hợp với sự phát triển chung của Liên đoàn, phù hợp với xu hướng phát triển, đặc biệt là đáp ứng tốt cho sự thay đổi về nguồn nhân lực trong tương lai. Để hoạch định được nguồn nhân lực thì cần xem xét sự phát triển của Liên đoàn trong những năm gần đây.

Bảng 1: Các căn cứ để xây dựng hoạch định

Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	So sánh (tăng/giảm)	
					Năm 2017/2016	Năm 2018/2017
Tốc độ phát triển	%	17,8	20,4	21,5	2,6	1,1
Tỷ lệ hoàn thành công việc	%	89,4	90,2	87,5	0,8	-2,7
Năng suất	Tr.đồng/năm	170	180	210	10	30
Tỷ lệ hoàn thành trước thời hạn	%	45,3	48,9	54,3	3,6	5,4

Nguồn: Phòng Kỹ thuật-kế hoạch

Qua bảng 1 cho thấy tốc độ phát triển của Liên đoàn trong những năm gần đây là tương đối cao: Năm 2016 là 17,8% đến năm 2017 là 20,4% và năm 2018 là 21,5%. Với tốc độ tăng như vậy dẫn đến nhu cầu về lao động tăng, đảm bảo việc thực hiện các mục tiêu của Liên đoàn. Bên cạnh đó, nhiều hợp đồng đã được ký kết như: Thi công Đề án: “Đánh giá tổng thể tiềm năng tài nguyên quặng chì-kẽm”. Thực hiện nhiệm vụ: “Lập bản đồ địa chất khoáng sản tỷ lệ 1:50.000 nhóm tờ Đình Lập”. Thực hiện nhiệm vụ: Điều tra, đánh giá khoáng chất công nghiệp thuộc địa bàn các tỉnh phía Đông Bắc đứt gãy sông Hồng. Tham gia thực hiện các nhiệm vụ khác do Tổng cục cân đối giao cho Liên đoàn. Thêm vào đó Liên đoàn cũng đang có chiến lược mở rộng các dịch vụ như cấp giấy phép khai thác khoáng sản, cung cấp, khai thác, sử dụng dữ liệu về địa chất, khoáng sản. Điều này cho thấy cần thêm nguồn nhân lực để tiếp tục thực hiện nhiệm vụ được giao.

Như vậy, để đáp ứng được khối lượng công việc ngày càng nhiều, nhu cầu về nhân lực cũng ngày càng tăng, đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn cao, có kiến thức về khoa học kỹ thuật, nên lượng nhân lực phục vụ cho công việc cũng cần có trình độ chủ yếu là trình độ Đại học và Công nhân kỹ thuật.

3.1.2. Đào tạo và phát triển nhân lực

Đào tạo và phát triển nhân lực luôn là một trong những hoạt động thường xuyên của Liên đoàn. Tại các lớp đào tạo, người lao động sẽ được bổ sung kiến thức về chuyên môn cũng như giới thiệu về xu hướng phát triển của ngành địa chất trên thế giới trong những năm qua. Thông qua các lớp học, người lao động được trao đổi kinh nghiệm với các chuyên gia trong lĩnh vực địa chất nhằm hiểu sâu các vấn đề khó khăn trong chuyên môn cũng như đây là cơ hội để trao đổi kiến thức với các đồng nghiệp khác.

Bảng 2: Tình hình tham gia các lớp học (Đơn vị: người)

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	So sánh (tăng/giảm)	
				Năm 2017/2016	Năm 2018/2017
Trung cấp, cao cấp chính trị	2	2	1	0	-1
Cao học	2	2	3	0	1
Đại học	5	7	7	2	0
Hội thảo, tập huấn	10	8	9	-2	1
Lớp do Liên đoàn tổ chức	34	50	60	16	10

Nguồn: Phòng Tổ chức-hành chính

Đối với các vị trí lãnh đạo, đối tượng đang thuộc quy hoạch lãnh đạo tại các đơn vị thuộc Liên đoàn, Liên đoàn đã cử những cán bộ và người lao động theo các lớp trung cấp, lớp cao cấp chính trị đảm bảo đúng và đủ các thủ tục quy định của nhà nước đối với những đối tượng này.

Hiện nay, đa phần các cán bộ và người lao động của Liên đoàn chủ yếu là có trình độ Cao đẳng và Đại học trở lên. Với các vị trí lãnh đạo, Liên đoàn đã khuyến khích các cán bộ theo học tại các lớp Cao học phù hợp với trình độ chuyên môn tại các trường uy tín như: Đại học Mở địa chất, Đại học Kinh tế và QTKD... Thông qua các lớp này, trình độ chuyên môn và quản lý đã được

nâng lên, hiệu quả công việc đã được thay đổi rất nhiều. Bên cạnh việc hỗ trợ về mặt thời gian, Liên đoàn cũng có chủ trương sắp xếp công việc đảm bảo tính hợp lý để người lao động hoàn thành được tốt công việc của Liên đoàn giao nhưng cũng hoàn thành công việc học tập của mình.

3.1.3. Sắp xếp công việc

Trong những năm qua, việc sắp xếp công việc được Liên đoàn thực hiện tương đối tốt, cơ cấu bộ máy đang được tinh gọn, hiệu quả quản lý được nâng lên. Việc sắp xếp này được dựa trên năng lực và nguyện vọng của người lao động để người lao động có cơ hội việc làm tốt hơn, phù hợp với trình độ và chuyên môn nghiệp vụ.

Bảng 3: Tình hình sắp xếp công việc tại Liên đoàn (Đơn vị: người)

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	So sánh (tăng/giảm)	
				Năm 2017/2016	Năm 2018/2017
Phòng Tổ chức - hành chính	8	8	8	0	0
Phòng Kỹ thuật - kế hoạch	10	9	9	-1	0
Phòng Kế toán - thống kê	8	8	8	0	0
Đoàn địa chất 116	18	16	17	-2	1
Đoàn địa chất 107	22	19	17	-3	-2
Đoàn địa chất 913	18	16	16	-2	0
Đoàn địa chất 117	20	19	20	-1	1
Đoàn địa chất 115	18	16	16	-2	0
Phòng phân tích thí nghiệm	18	16	16	-2	0
Các tổ	16	14	14	-2	0
Các đội đề án	18	16	16	-2	0

Nguồn: Phòng Tổ chức- hành chính

Hàng năm, Liên đoàn luôn xem xét vị trí cũng như có hướng sắp xếp lại công việc để phù hợp với điều kiện thực tế. Bên cạnh đó, nhiều lao động được điều chuyển làm việc tại các cơ quan

khác trong Tổng cục, nhiều lao động nghỉ hưu nên có xáo trộn về nhân lực. Vì vậy, lãnh đạo cũng đã điều chuyển nhân lực trong nội bộ Liên đoàn để các đơn vị hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Bảng 4: Tình hình điều chuyển, sắp xếp và nghỉ hưu tại Liên đoàn

Đơn vị: người

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	So sánh (tăng/giảm)	
				Năm 2017/2016	Năm 2018/2017
Điều chuyển ngoài Liên đoàn	9	10	7	1	-3
Điều chuyển trong Liên đoàn	8	9	7	1	-2
Xin nghỉ, về hưu	10	9	7	-1	-2

Nguồn: Phòng Tổ chức- hành chính

Các nhiệm vụ của Liên đoàn được Tổng cục giao cho với thời gian là tương đối gấp. Chính vì vậy, Lãnh đạo Liên đoàn đã có những điều chuyển nhân sự trong Liên đoàn để tập trung nhân lực thực hiện dứt điểm các mục tiêu đảm bảo về mặt thời gian. Trong những năm qua, Liên đoàn cũng ghi nhận một số trường hợp cán bộ nhân viên của Liên đoàn đã xin chuyển sang các đơn vị khác để có việc làm phù hợp hơn, cũng có trường hợp xin nghỉ hưu theo đúng quy định của nhà nước. Ngoài ra, cũng có trường hợp

được điều chuyển sang các cơ quan khác của Tổng cục địa chất Việt Nam, có thành tích tốt để giữ một số vị trí lãnh đạo. Một số thì được điều chuyển về Bộ Tài nguyên môi trường, thực hiện một số nhiệm vụ được Bộ giao cho.

3.1.4. Đánh giá công việc

Việc đánh giá kết quả làm việc của người lao động là rất quan trọng, nó thể hiện sự ghi nhận của Liên đoàn đối với những đóng góp của họ đối với Liên đoàn. Trong những năm qua, Liên đoàn đã thực hiện việc đánh giá tương đối

công khai và minh bạch, việc đánh giá được thực hiện từ các đơn vị cấp dưới. Kết quả xếp loại làm cơ sở để bình xét thi đua khen thưởng, quy

hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển công tác và thực hiện các chế độ chính sách được chính xác.

Bảng 5: Đánh giá kết quả lao động của cán bộ (Đơn vị: người)

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	So sánh (tăng/giảm)	
				Năm 2017/2016	Năm 2018/2017
Hoàn thành xuất sắc	35	30	32	-5	2
Hoàn thành tốt	128	118	120	-10	2
Hoàn thành	11	9	8	-2	-1
Chưa hoàn thành	0	0	0	0	0
Tổng	174	157	160	-17	3

Nguồn: Phòng Tổ chức- hành chính

Kết quả lao động của các cá nhân đã đạt thành tích cao trong phong trào thi đua được thể hiện tại bảng 5. Năm 2016, Liên đoàn Địa chất Đông Bắc đã xét công nhận cho 163 cá nhân đạt lao động tiên tiến, có 30 cá nhân đạt chiến sỹ thi đua cấp cơ sở cùng bằng khen. Năm 2017, Liên đoàn đã xét công nhận cho 148 cá nhân đạt lao động tiên tiến, khen thưởng 23 cá nhân đạt chiến sỹ thi đua cấp cơ sở. Năm 2018, Liên đoàn đã xét công nhận 152 cá nhân đạt lao động tiên tiến, khen thưởng 25 chiến sỹ thi đua cấp cơ sở cùng bằng khen do có thành tích xuất sắc trong công tác.

Mỗi một vị trí công tác có những đặc điểm công việc khác nhau nên đòi hỏi về trình độ và kỹ thuật khác nhau. Chính vì vậy, việc xây dựng hệ số lương cho mỗi vị trí làm việc là rất quan trọng, đảm bảo tính công khai minh bạch, công bằng và đảm bảo thu nhập cho người lao động.

Lương là một trong những khoản thu nhập chính đối với người lao động. Thông qua mức lương được trả, người lao động sẽ có những đóng góp cho đơn vị của mình. Nếu được trả lương cao, đây là động lực để người lao động hoàn thành công việc được giao, có những sáng kiến để nâng cao chất lượng công việc.

3.1.6. Lương, thưởng và chính sách đãi ngộ nhân lực

* Lương và các khoản phụ cấp

Bảng 6: Tình hình trả lương cho người lao động

Đơn vị: triệu đồng/tháng

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	So sánh (tăng/giảm)	
				Năm 2017/2016	Năm 2018/2017
Lãnh đạo, quản lý	12,3	13,5	13,8	1,2	0,3
Cán bộ chuyên viên	10,2	10,6	10,9	0,4	0,3
Lao động phổ thông	7,3	8,1	8,5	0,8	0,4

Nguồn: Phòng Kế toán – thống kê

Qua bảng số liệu trên cho thấy mức lương trả cho người lao động như sau: Đối với lãnh đạo, quản lý năm 2016 là 12,3 triệu đồng/tháng, đến năm 2018 con số này là 13,8 triệu đồng/tháng. Đối với lao động phổ thông năm 2016 là 7,3 triệu và năm 2018 là 8,5 triệu. Đây là mức lương tương đối cao so với mặt bằng chung tại các đơn vị đóng trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

lớn tuổi lương cao. Hiện nay, Liên đoàn cũng đang tìm hiểu và nghiên cứu phương thức trả lương theo công việc. Điều này sẽ đảm bảo được tính công bằng hơn cho người lao động trong những năm tới.

* Tình hình thưởng tại Liên đoàn

Với phương thức trả lương như hiện nay tại Liên đoàn đang có một sự bất cập lớn cần phải sửa đổi đó là: Với đặc thù công việc của Liên đoàn là thường xuyên đi lại, nơi làm việc là những nơi có địa hình vùng sâu, vùng xa, để làm được điều này chỉ có những người trẻ tuổi mới có thể tham gia công việc. Phương thức trả lương theo hệ số lương và số ngày công làm việc dẫn đến những người trẻ lương thấp và những người

Trong những năm qua Liên đoàn có nhiều chính sách đãi ngộ cả về vật chất và tinh thần. Điều này đã góp phần không nhỏ đến sự thành công cho Liên đoàn: Đã có nhiều sáng kiến được áp dụng vào thực tiễn, năng suất lao động được cải thiện đáng kể, chi phí nhân công đang có xu hướng giảm xuống. Để có được điều này là do Liên đoàn có chính sách đãi ngộ tốt. Trước hết phải kể đến là chính sách đãi ngộ về vật chất. Liên đoàn luôn có những quan tâm kịp thời, ghi nhận những đóng góp và sáng tạo của người lao

động đối với công việc được giao. Điều này đã giúp tinh thần làm việc được nâng cao.

Các khoản kinh phí dành cho thưởng thường xuyên cao hơn nhiều so với khoản thưởng đột xuất. Đối với các khoản thưởng xuyên được thưởng theo quý: Hàng quý tại các đơn vị sẽ thực hiện bình xét cán bộ nhân viên của mình theo thứ tự A, B, C, D. Căn cứ vào mức độ đạt được mà có được thu nhập tương ứng. Quá trình bình xét này được thực hiện công khai bình đẳng, có sự đồng thuận của các thành viên trong đơn vị. Thêm vào đó, cuối năm vào các dịp tết dương lịch và âm lịch căn cứ vào thành tích của các cá nhân trong Liên đoàn, Liên đoàn tiến hành thưởng cho các cá nhân có thành tích cao.

*** Chính sách đãi ngộ về tinh thần**

Bên cạnh những chính sách khuyến khích về vật chất, Liên đoàn có nhiều chính sách khuyến khích về tinh thần giúp người lao động có cơ hội giao lưu học hỏi lẫn nhau. Liên đoàn xác định chính sách đãi ngộ về tinh thần là rất quan trọng đối với người lao động, vì vậy trong những năm qua Liên đoàn có những chính sách thúc đẩy phát triển tinh thần cho người lao động. Đây là cơ hội giúp người lao động thay đổi không khí, lấy lại tinh thần sau những buổi làm việc căng thẳng.

Thêm vào đó, công đoàn của Liên đoàn ngoài việc chăm lo đời sống của các thành viên, công đoàn cũng kết hợp với Liên đoàn tổ chức các đợt thăm hỏi động viên các gia đình có việc hiếu hỷ, cử những thành viên đến dự và giúp đỡ gia đình. Ngoài ra, Liên đoàn cũng đã ủng hộ những đối tượng có hoàn cảnh khó khăn trong cuộc sống. Đây tuy là một phần hỗ trợ nhỏ nhưng đã giúp người lao động thấy được sự quan tâm của lãnh đạo và của Liên đoàn đối với người lao động. Hàng năm, Liên đoàn cũng tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động. Thông qua việc khám sức khỏe có thể phân loại sức khỏe, từ đó bố trí và sắp xếp công việc cho phù hợp.

*** Phúc lợi tại Liên đoàn**

Liên đoàn luôn xác định việc chăm sóc phúc lợi cho người lao động, giúp người lao động có cơ hội nghỉ ngơi và chăm sóc bản thân và gia đình vào những dịp lễ tết. Vào mỗi dịp lễ tết, Liên đoàn thường trích một số tiền nhất định để có những phần quà cho người lao động. Ngoài ra, Liên đoàn còn tổ chức liên hoan văn nghệ đặc biệt là dịp cuối năm âm lịch. Tại các đơn vị của Liên đoàn cũng đã tổ chức liên hoan nhằm thay lời cảm ơn đến toàn thể cán bộ, nhân viên của Liên đoàn đã cố gắng và đạt được một số thành tích trong một năm qua. Liên đoàn căn cứ vào hệ số lương của cán bộ mà có những phần quà tết giá trị.

Vào các dịp như Tết trung thu, ngày 8/3... ngoài việc tổ chức các chương trình văn nghệ, Liên đoàn còn có những phần quà khuyến khích động viên con em người lao động có thành tích cao trong học tập, trao quà cho phụ nữ ba đảm đang...

3.2. Đánh giá về công tác quản lý nhân lực tại Liên đoàn Địa chất Đông Bắc, tỉnh Thái Nguyên

3.2.1. Những kết quả đạt được

Trong những năm gần đây Liên đoàn đã chú trọng nhiều tới công tác quản lý nhân lực và đạt được một số kết quả sau:

- Hoạch định lao động tương đối tốt, Liên đoàn xác định cơ cấu lao động hợp lý, chất lượng nguồn nhân lực tốt về tình trạng sức khỏe, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn. Có chiến lược phát triển nguồn nhân lực rõ ràng, tránh tình trạng thiếu nhân lực trong tương lai.

- Công tác tuyển dụng tại Liên đoàn được giao cho bộ phận chuyên môn là phòng Tổ chức - hành chính làm và được công bố trên các phương tiện thông tin đại chúng như báo, đài, truyền hình. Các thông tin tuyển dụng về số lượng tuyển, nhu cầu tuyển, trình độ chuyên môn, số năm kinh nghiệm... được nêu cụ thể trong thông báo tuyển dụng để người lao động biết và ứng tuyển vào Liên đoàn.

- Công tác sắp xếp công việc tại Liên đoàn được bố trí một cách khoa học và phù hợp với trình độ chuyên môn cũng như tay nghề của từng nhân viên, tạo điều kiện tốt cho nhân viên phát huy hết được năng lực của bản thân trong công việc.

- Nội dung đào tạo và dạy nghề phù hợp với công việc và định hướng phát triển của Liên đoàn được nhân viên đánh giá cao cả về hình thức lẫn nội dung đào tạo.

- Công tác đánh giá sau đào tạo được thực hiện một cách thường xuyên và đều đặn qua từng khóa học và được xây dựng rõ ràng, minh bạch với các nội dung đánh giá là hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt và không hoàn thành khóa học để từ đó bản thân người lao động tự đánh giá và rút ra được những gì đã thu nhận được từ khóa đào tạo của Liên đoàn.

- Chính sách phúc lợi tốt: Công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật hiện hành và đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Các chế độ bảo hiểm, chế độ ốm đau, thai sản, chế độ nghỉ ngơi, được thực hiện một cách đầy đủ theo quy định của nhà nước. Ngoài ra, Liên đoàn còn quan tâm tới đời sống tinh thần của người lao động bằng việc tổ chức các buổi vui chơi, giải trí như du lịch, thể dục thể thao, thăm nom tới việc hiếu, hỷ của từng cá nhân trong Liên đoàn.

3.2.2. Những tồn tại trong công tác quản lý nhân lực

Bên cạnh những kết quả đạt được thì thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại Liên đoàn vẫn còn tồn tại một số hạn chế sau:

- Hoạch định chưa sát với thực tế: Trong quá trình hoạch định, chưa tính hết được các khả năng có thể xảy ra đối với nguồn nhân lực, nhiều nhân lực nghỉ việc, chuyển việc. Điều này xảy ra tình trạng ít có lao động thay thế.

- Trong công tác tuyển dụng: Liên đoàn chưa nêu bật được các chế độ đãi ngộ về tiền lương, tiền thưởng trong thông báo về thông tin tuyển dụng đây là điều mà người lao động quan tâm nhất và đó sẽ là điều thu hút được nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao; Thông tin tuyển dụng chưa được công bố rộng khắp dưới các hình thức khác nhau điều này dễ dẫn tới tình trạng thiếu minh bạch, công khai trong việc tuyển dụng. Mức độ và yêu cầu về tuyển dụng mới chỉ dừng lại ở trình độ chuyên môn và số năm kinh nghiệm làm việc mà chưa quan tâm tới kỹ năng mềm của người lao động. Việc đánh giá nhân viên sau thời gian thử việc cũng chưa được thực hiện một cách nghiêm túc và chính xác điều này làm ảnh hưởng lớn tới chất lượng của nguồn nhân lực được tuyển dụng vào.

- Hiệu quả của công tác đào tạo chưa cao do các hình thức đào tạo chưa thật sự mới mẻ, chưa theo kịp với xu hướng phát triển của khoa học công nghệ. Hình thức đào tạo mới chỉ được chú trọng nhiều ở trong nước mà chưa chú trọng tới hình thức đào tạo tại nước ngoài để bắt kịp sự phát triển chung trên thế giới và trong khu vực.

- Công tác đánh giá thực hiện công việc chưa tốt: Đánh giá kiểm tra chất lượng làm việc chưa tốt, sự đánh giá chưa thật sự khách quan nên chưa thúc đẩy được tinh thần làm việc tự giác và trách nhiệm của người lao động, sở dĩ là do không có một mức chuẩn để đánh giá chính xác mà đơn thuần nó phụ thuộc nhiều và sự đánh giá chủ quan của ban lãnh đạo và bản thân người lao động.

- Trong công tác sắp xếp cán bộ và nhân viên được bố trí, bổ nhiệm vẫn chưa thể hiện hết được năng lực, khả năng lãnh đạo. Ở vị trí mới công tác đánh giá phân bổ công việc ở các vị trí của Liên đoàn chưa thực sự phù hợp.

3.3. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhân lực tại Liên đoàn Địa chất Đông Bắc, tỉnh Thái Nguyên

3.3.1. Hoạch định nhân lực

Để có được một nguồn lực lao động tốt thì trước hết cần xây dựng phương án tốt cho người lao động:

- Xây dựng đề án cần thông qua các đơn vị trong Liên đoàn. Phòng Kỹ thuật- kế hoạch kết hợp với phòng Tổ chức-hành chính xây dựng hoạch định chiến lược. Căn cứ vào chiến lược, mục tiêu thời hạn thực hiện nhiệm vụ để xây dựng phương án hoạt động phù hợp. Trong phương án phải chỉ rõ số lượng lao động cần thiết, chi phí cho người lao động, yêu cầu về trình độ chuyên môn.

- Xây dựng chỉ tiêu cụ thể: Để có một hoạch định tốt cần phải cụ thể hóa các mục tiêu phát triển trong tương lai. Các chỉ tiêu này phải được công bố rộng rãi đến các đơn vị trong Liên đoàn. Căn cứ vào các chỉ tiêu đó, các đơn vị có những kế hoạch thực hiện và cũng coi đây là nhiệm vụ thực hiện. Lấy việc thực hiện các chỉ tiêu là một trong những căn cứ để bình xét cuối năm.

3.3.2. Đào tạo và phát triển nhân lực

Đào tạo nguồn nhân lực là một trong những biện pháp quan trọng để nâng cao tay nghề người lao động.

- Để có được kế hoạch đào tạo phù hợp thì căn cứ vào trình độ tay nghề của người lao động hiện tại. Hàng năm, Liên đoàn có các đợt kiểm tra tay nghề, kiểm tra trình độ kiến thức của người lao động, từ đó phân loại được mức độ tay nghề của từng lao động.

- Căn cứ vào nhu cầu của công việc: Mỗi một công việc khác nhau thì đòi hỏi các kỹ năng khác nhau. Bởi vậy, cần lựa chọn việc học tập phải phù hợp với các kỹ năng làm việc.

- Tình hình hoạt động của Liên đoàn: Liên đoàn đã đầu tư mua mới nhiều máy móc thiết bị được nhập khẩu từ nước ngoài nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc tốt. Vì vậy, trước khi vận hành các loại máy móc này thì cần phải có hướng dẫn sử dụng để tránh tình trạng vận hành sai quy trình làm ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm.

- Xây dựng chính sách cho những người đi

học: Bố trí thời gian học tập hợp lý để người lao động có được thời gian học, nhưng cũng đảm bảo thu nhập cho họ.

- Đánh giá kết quả sau học tập: Việc đánh giá sẽ giúp người học có nhiều phần đầu hơn trong học tập, coi việc học là một nhiệm vụ cần được thực hiện. Lựa chọn chương trình học phù hợp: Trong quá trình học tập có nhiều chương trình học tập không phù hợp với nội dung công việc, phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ thì Liên đoàn có công văn gửi lên Tổng cục Địa chất khoáng sản Việt Nam có thể mở các lớp bồi dưỡng riêng hoặc cử cán bộ có trình độ chuyên môn cao về trực tiếp lên lớp và giảng dạy cho cán bộ tại Liên Đoàn.

3.3.3. Sắp xếp công việc

Sắp xếp công việc rất quan trọng, giúp nâng cao hiệu quả quản lý nhân lực, phát huy được tính sáng tạo cũng như sự gắn bó của người lao động đối với đơn vị. Trong công tác này, Liên đoàn cần:

- Tái cơ cấu lao động, tinh giản bộ máy quản lý, nâng cao hiệu suất làm việc của người lao động. Hàng năm, Liên đoàn tiến hành rà soát theo vị trí việc làm trong các đơn vị. Các đơn vị xây dựng kế hoạch làm việc đối với từng người, trong trường hợp những đơn vị thừa hoặc thiếu nguồn nhân lực thì cần phải báo cáo với lãnh đạo Liên đoàn để có hướng xử lý kịp thời, đảm bảo tiến độ thực hiện công việc cho các mục tiêu của Liên đoàn.

- Sắp xếp theo năng lực và trình độ chuyên môn: Liên đoàn cần có những khảo sát đánh giá về nguyện vọng và trình độ của người lao động. Đây là cơ sở để sắp xếp các công việc theo hướng phù hợp với trình độ chuyên môn của từng cá nhân.

- Cơ cấu sắp xếp lại Liên đoàn: Hiện nay xu hướng tinh gọn bộ máy ngày càng sâu rộng, với những đơn vị, những vị trí có khả năng sắp xếp lại thì cần sắp xếp để giảm đội ngũ cán bộ, giảm sức ép cho người lao động.

- Áp dụng biện pháp động viên nghỉ hưu sớm đối với những lao động lớn tuổi, sức khỏe giảm sút. Chuyển một số lao động là chuyên viên, cán sự các phòng ban chức năng của Liên đoàn không đủ khả năng, năng lực xuống các bộ phận trực tiếp để làm việc.

3.3.4. Chính sách đãi ngộ nhân lực

Liên đoàn cần áp dụng phương thức trả lương mới để phù hợp với tình hình thực tại của Liên đoàn. Như vậy, cần phải thay đổi phương thức trả lương theo nguyên tắc như sau:

- Xây dựng cơ chế khoán lương: Với việc khoán lương sẽ giúp cho mức độ hoàn thành công việc được tốt hơn, người lao động được chi trả đúng với những gì đóng góp cho công việc. Bên cạnh đó cần phải xây dựng phương thức khoán lương linh hoạt dựa trên các tiêu chuẩn như độ phức tạp của công việc, tính toán khối lượng công việc, tính toán số lượng lao động cần thiết.

- Xây dựng cơ chế giám sát: Phòng Kỹ thuật-kế hoạch cần nâng cao việc giám sát thực hiện tại các đơn vị trong Liên đoàn. Thường xuyên có các đợt kiểm tra đột xuất trong trường hợp phát hiện có những sai phạm ảnh hưởng đến hiệu quả công việc, thời gian thi công. Phòng sẽ đưa ra mức phạt đối với những vi phạm trong toàn đơn vị.

- Phân công công việc linh hoạt để người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ: việc chi trả lương theo khối lượng công việc sẽ giúp người lao động chủ động thời gian, chủ động phương thức làm việc.

4. Kết luận

Công tác quản lý nhân lực có vai trò quan trọng trong tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội nói chung và đối với mỗi tổ chức kinh tế nói riêng. Tại Liên đoàn địa chất Đông Bắc-Thái Nguyên, hiệu quả của công tác quản lý nhân lực là một trong những yếu tố có ảnh hưởng lớn đến kết quả hoạt động của Liên đoàn. Tuy nhiên, trong công tác quản lý nhân lực tại Liên đoàn vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định. Do vậy, nhu cầu nghiên cứu về công tác quản lý nhân lực tại Liên đoàn càng trở nên cần thiết và cấp bách.

Bài viết đã hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực, sử dụng phương pháp nghiên cứu phù hợp làm cơ sở cho việc phân tích thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại Liên đoàn, từ đó thấy được những ưu điểm, hạn chế còn tồn tại, đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhân lực tại Liên đoàn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1].Nguyễn Thanh Bình. (2007). Hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam đến năm 2015. *Luận án, Kinh tế*. Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.
- [2].Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm. (2004). *Giáo trình quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Lao động xã hội.
- [3].Hà Văn Hội. (2006). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Bưu Điện.
- [4].Nguyễn Thanh Hùng. (2018). Mối quan hệ giữa thực tiễn quản trị nguồn nhân lực, trách nhiệm xã hội và kết quả hoạt động kinh doanh: Trường hợp các doanh nghiệp chế biến thực phẩm tại Đồng bằng sông Cửu Long. *Luận án, Quản trị kinh doanh*. Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.
- [5].Bùi Văn Nhơn. (2006). *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*. Nhà xuất bản Tư pháp, Hà Nội.
- [6].Nguyễn Quang Thu và cộng sự. (2005). Phân tích biến động nguồn nhân lực và một số giải pháp nhằm giảm thiểu rủi ro nguồn nhân lực trong ngành chế biến gỗ gia dụng trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. *Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ*. Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.
- [7].Nguyễn Văn Viện. (2015). Một số giải pháp hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực tại công ty Ajinomoto Việt Nam đến năm 2020. *Luận văn, Quản trị kinh doanh*. Trường Đại học Lạc Hồng, Đồng Nai.
- [8].Nguyễn Tiệp Xuất. (2009). *Giáo trình Nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Lao động xã hội.

Thông tin tác giả:

1. Hà Thị Thanh Nga

- Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD
- Địa chỉ email: hathithanhnga@tueba.edu.vn

2. Nguyễn Đào Việt

- Đơn vị công tác: Liên đoàn địa chất Đông Bắc, Thái Nguyên

Ngày nhận bài: 08/12/2019

Ngày nhận bản sửa: 24/12/2019

Ngày duyệt đăng: 31/12/2019