

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀNG HẢI VIỆT NAM



NCS. HOÀNG THỊ THÚY PHƯƠNG

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ
CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CHO NGÀNH ĐÓNG
TÀU KHU VỰC HẢI PHÒNG**

Ngành: Tổ chức và quản lý vận tải ; Mã số: 9840103

Chuyên ngành: Tổ chức và quản lý vận tải

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS Nguyễn Thái Sơn

Hải Phòng - 2020

Công trình được hoàn thành tại : Trường đại học Hàng Hải Việt Nam

Người hướng dẫn khoa học : PGS.TS Nguyễn Thái Sơn

Phản biện 1 :

Phản biện 2 :

Phản biện 3 :

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Trường

Họp tại :

Vào hồigiờ.....ngày.....tháng.....năm 2020

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện :

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Bài báo khoa học:

1. Ths Hoàng Thị Thúy Phương, (2018) “*Tình hình nhân lực ngành đóng tàu sau tái cơ cấu*” đăng trên *Tạp chí Giao thông vận tải*, ISSN2354-0818 số tháng 5/2018, trang 147-150.
2. Ths Hoàng Thị Thúy Phương, (2018)“*Nhân lực Việt Nam trong thời kì hội nhập - Góc nhìn từ ngành đóng tàu*” đăng trên *Tạp chí Giao thông vận tải*,ISSN2354-0818 số tháng 7/2018, trang 123-126.
3. Ths Hoàng Thị Thúy Phương, (2018)“*Bức tranh tổng thể về chất lượng nhân lực đóng tàu Hải Phòng sau tái cơ cấu*”, đăng trên *Tạp chí Khoa học*, trường Đại học Hải Phòng số 28 tháng 5/2018, trang 15-24.
4. PGS.TS Nguyễn Thái Sơn, Ths Hoàng Thị Thúy Phương “*Chất lượng nhân lực ngành đóng tàu – Nghiên cứu từ các doanh nghiệp điển hình tại Hải Phòng*”, (2018),đăng trên tạp chí *Tạp chí khoa học thương mại*, trường Đại học Thương mại, ISSN 1859-3666 số 123 tháng 11/2018

Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường:

5. Ths Hoàng Thị Thúy Phương, (2015) “*Một số giải pháp phát triển nhân lực quản trị cấp cao của Tổng công ty Công nghiệp tàu thủy*”, trường Đại học Hàng hải Việt Nam.
6. Ths Hoàng Thị Thúy Phương, (2016) “*Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp vừa và nhỏ: thực trạng và giải pháp*”, trường Đại học Hàng hải Việt Nam.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Hải Phòng với hơn 125km đường bờ biển được xác định là trung tâm đóng tàu khu vực phía Bắc, với 20 công ty đóng tàu lớn nhỏ đóng góp quan trọng trong phát triển kinh tế xã hội của thành phố Cảng. Tuy nhiên do sự tăng trưởng nóng mà ngành ĐT khu vực Hải Phòng đã phải trả cái giá khá đắt cho sự phát triển của mình. Để dẫn đến tình trạng trên, có rất nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu là do yếu tố con người. Vì vậy, PTNL như thế nào đang là vấn đề hóc búa mà ngành đóng tàu nói chung và đóng tàu khu vực Hải Phòng nói riêng phải giải quyết để từng bước thoát ra khỏi khó khăn và phát triển bền vững. Chính vì vậy, tôi đã chọn đề tài: **“Các giải pháp phát triển nhân lực cho ngành đóng tàu khu vực Hải Phòng”** làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục đích, đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là đưa ra các giải pháp PTNL cho ngành ĐT khu vực Hải Phòng.

Đối tượng nghiên cứu là những vấn đề lý luận và thực tiễn có liên quan đến PTNL ngành ĐT khu vực Hải Phòng.

Phạm vi nghiên cứu của luận án:

- *Về hệ thống:* tác giả chọn một số DNĐT điển hình khu vực Hải Phòng đó là Công ty Cổ phần đóng tàu Sông Cấm, Công ty TNHH MTV đóng tàu Bạch Đằng, Công ty TNHH MTV đóng tàu Phà Rừng, Công ty TNHH MTV đóng tàu Nam Triệu.

- *Về thời gian:* nghiên cứu từ năm 2013 đến 2017. Đây là khoảng thời gian sau tái cơ cấu của ngành đóng tàu nói chung và đóng tàu Hải Phòng nói riêng nên rất cần có sự định hướng về PTNL để ngành đóng tàu vượt qua được khó khăn và phát triển bền vững hơn.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp khảo sát, điều tra thực tế thông qua nghiên cứu điển hình để thu thập dữ liệu thứ cấp và điều tra xã hội học để thu thập dữ liệu sơ cấp, phương pháp thống kê, phân tích, đối sánh, tổng hợp, phương pháp kế thừa những kết quả nghiên cứu liên quan đến đề tài ở trong và ngoài nước, xử lý dữ liệu thứ cấp bằng phần mềm Excel, dữ liệu sơ cấp bằng phần mềm SPSS 20.0.

4. Ý nghĩa khoa học và đóng góp mới của luận án

Luận án hoàn thiện hệ thống lý luận về PTNL ngành đóng tàu. Thông qua số liệu khảo sát, thu thập luận án đánh giá một cách khoa học thực trạng công tác PTNL ngành ĐT khu vực Hải Phòng. Các giải pháp được đề xuất trên cơ sở nghiên cứu thực trạng công tác PTNL cho ngành ĐT khu vực Hải Phòng cũng như ngành đóng tàu ở các khu vực khác có mô hình tương tự.

5. Kết cấu luận án

Kết cấu luận án bao gồm phần mở đầu, nội dung, kết luận, kiến nghị, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục. Phần nội dung chia làm 4 chương:

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài

Chương 2. Cơ sở lý luận về phát triển nhân lực trong ngành đóng tàu

Chương 3. Thực trạng PTNL cho ngành đóng tàu khu vực Hải Phòng.

Chương 4. Các giải pháp phát triển nhân lực cho ngành đóng tàu khu vực Hải Phòng đến 2030, tầm nhìn 2045.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

1.1 Tình hình nghiên cứu trong nước.

1.1.1 Các bài báo khoa học công bố tại Hội thảo khoa học, Tạp chí

Có nhiều bài báo đề cập tới nhân lực ở nhiều khía cạnh khác nhau như: “Các phương pháp phổ biến đánh giá nhu cầu đào tạo trong doanh nghiệp”, “Bài toán nhân lực cho ngành đóng tàu ở Hải Phòng”, “Phát triển nguồn NL dựa trên các chiến lược kinh tế”,... nhưng đều không đề cập đến PTNL cho ngành ĐT khu vực Hải Phòng.

1.1.2 Các giáo trình, sách về phát triển nhân lực đã phát hành

Các giáo trình và sách: “Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội”, “Phát triển nguồn nhân lực trong các công ty Nhật Bản hiện nay”, “Phát triển nguồn nhân lực: kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta”, “PTNL chất lượng cao cho ngành ngân hàng Việt Nam giai đoạn 2010-2020”... đều chỉ đề cập đến PTNL nói chung.

1.1.3 Các luận án tiến sĩ

Những luận án tiến sĩ nghiên cứu về phát triển nhân lực cho các ngành nghề khác đã được công bố như: “Đổi mới quản lý Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam” của TS Phương Hữu Tùng, “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025”, của TS Nguyễn Phan Thu Hằng, “Nâng cao chất lượng nhân lực của Tập đoàn dầu khí Quốc gia Việt Nam” của TS Đoàn Anh Tuấn, “Tái cấu trúc chiến lược nguồn nhân lực quản trị cấp cao Tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam” của TS Chu Đình Động, ...

1.1.3 Các đề tài khoa học cấp Bộ

Ngành Giao thông vận tải có đề tài “Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực giao thông vận tải”, đề tài khoa học “Quản lý nguồn nhân lực trong một tổ chức” của Bùi Văn Nhơn, “Hoàn thiện mô hình đào tạo cán bộ quản lý DN theo địa chỉ trên địa bàn Hà Nội” của Lê Trung Thành... đã đề cập tới những yếu tố cần thiết để đào tạo và PTNL nói chung, nhưng chưa có đề tài nào đi sâu vào PTNL cho ngành đóng tàu.

1.2 Tình hình nghiên cứu ngoài nước

Trên thế giới có rất nhiều cuốn sách nói về quản trị nguồn nhân lực như “*International Human Resource Management*” của Ruysseveldt và Harzing, “*Managing Human Resources in Asia-Pacific*” của Budhwar, “*Human Resource Management: International Perspectives in Hospitality and Tourism*” của D’Annunzio-Green... đã đưa ra những chỉ dẫn cho các DN về PTNL.

1.3. Khoảng trống nghiên cứu

Các nghiên cứu ở trên đã đề cập khá toàn diện đến những vấn đề lý luận cơ bản và thực tiễn về NL, nguồn NL, quản trị nhân lực, đào tạo và phát triển nhân lực, một số còn đề cập đến nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, những nghiên cứu kể trên đề cập đến công tác phát triển nhân lực trong phạm vi của các ngành khác như điện lực, dầu khí, dệt may... Tính đến thời điểm hiện nay chưa có một công trình nghiên cứu cụ thể nào đề cập một cách có hệ thống và trực diện về các vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nhân lực ngành đóng tàu nói chung và ngành đóng tàu khu vực Hải Phòng nói riêng. Từ các đánh giá nêu trên, khoảng trống để tác giả đi sâu vào nghiên cứu là phát triển NL của các DN đóng tàu khu vực Hải Phòng. Vì vậy, tác giả đã lựa chọn đề tài “*Các giải pháp phát triển nhân lực cho ngành đóng tàu khu vực Hải Phòng*”.

CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TRONG NGÀNH ĐÓNG TÀU

2.1. Những vấn đề khoa học về phát triển nhân lực cho ngành đóng tàu

2.1.1 Đặc trưng của ngành đóng tàu

Với lịch sử hình thành và phát triển trên của ngành ĐT, có thể đúc kết lại 5 đặc điểm chính: phát triển theo chu kỳ, đầu tư lớn, thị trường cạnh tranh cao, chu kì sản xuất dài, giá tàu luôn biến động.

2.1.2 Khái quát nhân lực trong ngành đóng tàu

Khái niệm: Nhân lực trong ngành đóng tàu là toàn bộ lực lượng lao động làm việc trong các DN của ngành đóng tàu tại một khoảng thời gian nhất định; được biểu hiện thông qua số lượng, cơ cấu, chất lượng NL và năng lực làm việc của mỗi cá nhân góp phần hoàn thành các mục tiêu chung mà ngành ĐT đề ra.

Phân loại nhân lực trong doanh nghiệp đóng tàu bao gồm:

- Lao động sản xuất (LĐSX): là những người trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất, chế tạo, sửa chữa tàu biển (bao gồm: công nhân – kĩ thuật viên phân xưởng vỏ, máy, điện, ụ đà, cơ khí, ống, làm sạch tôn, nguội- gia công cơ khí, đấu đà, cơ giới, hàn) và đội ngũ lao động phục vụ như lái xe, cấp dưỡng và vệ sinh công nghiệp.

- Lao động quản lý nghiệp vụ (viết tắt LĐ QLNV): bao gồm đội ngũ quản lý và lao động chuyên môn nghiệp vụ làm việc tại các phòng ban.

Đặc điểm nhân lực ngành đóng tàu

- Lao động trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, ô nhiễm không khí và ô nhiễm tiếng ồn (làm việc trên boong tàu hay hầm tàu với nhiệt độ cao, tối và không gian chật hẹp) [21]. Điều này đòi hỏi ngoài sự hiểu biết về nghề nghiệp họ còn phải có thể lực tốt, sức chịu đựng.

- Lao động ĐT có tính lưỡng dụng cao, có thể tham gia vào nhiều ngành nghề khác, đặc biệt trong các chuyên ngành cơ khí. Mặt khác, đây là lực lượng lao động có tính quốc tế hóa, có các chứng chỉ chuyên ngành quốc tế, đáp ứng để tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu, nên có tính cạnh tranh cao trong hội nhập quốc tế.

- Công nghiệp ĐT là ngành công nghiệp nặng; sản phẩm cuối cùng là kết quả của nhiều bộ phận, chất lượng cuối cùng bị ảnh hưởng bởi chất lượng của từng công đoạn nên lao động ngành ĐT có tính tập thể, gắn kết và kỷ luật cao.

2.2. Phát triển nhân lực ngành đóng tàu (Viết tắt PTNL)

2.2.1 Quan điểm phát triển nhân lực nói chung

Theo một nghiên cứu của Bộ GTVT, PTNL được hiểu là sự lớn lên về mặt kích thước, độ rộng (số lượng) hay về mặt giá trị, tầm quan trọng (chất lượng) [1].

Trong quản trị nhân lực, PTNL được hiểu như là sự thúc đẩy nhân viên có những khả năng vượt ra khỏi những đòi hỏi của công việc hiện tại [3].

Trên cơ sở đó tác giả đưa ra khái niệm về PTNL cho ngành ĐT như sau: *PTNL ngành ĐT là đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý hóa về cơ cấu, nâng cao chất lượng NL và năng suất lao động nhằm đáp ứng nhu cầu NL của ngành ĐT ở hiện tại và tương lai hướng tới sự phát triển bền vững và đối mặt với sự cạnh tranh khi hội nhập kinh tế quốc tế.*

2.2.2. Tiêu chí PTNL cho ngành ĐT

Phát triển về số lượng: phản ánh thông qua chỉ tiêu số lượng nhân lực.

- Nhanh chóng tìm giải pháp giải quyết việc làm cho lực lượng lao động dư thừa.
- Phân đầu đủ số lượng lao động quản lý có năng lực, trình độ và đội ngũ lao động có kỹ thuật có tay nghề, có kiến thức, có khả năng ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật mới vào trong quá trình sản xuất nhằm thực hiện được chiến lược PTNL của ngành ĐT Hải Phòng.

Phát triển về chất lượng: phản ánh thông qua các chỉ tiêu như:

*Chỉ tiêu đánh giá trí lực:

Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo

Tỷ lệ lao động theo cấp bậc đào tạo

- Trình độ văn hóa, trình độ quản lý, trình độ chuyên môn nghiệp vụ.
- Nâng cao tri thức, ứng dụng khoa học, công nghệ và sáng tạo.
- Có trình độ chuyên môn, có kỹ năng,
- Có khả năng sáng tạo trong công việc.

* *Chỉ tiêu đánh giá thể lực:* bao gồm các chỉ tiêu cơ bản về sức khỏe như tình trạng sức khỏe, chiều cao trung bình, cân nặng trung bình, các chỉ tiêu về bệnh tật, khuyết tật, các chỉ tiêu về cơ sở vật chất, điều kiện bảo vệ và chăm sóc sức khỏe, mức sống, thu nhập, chế độ ăn uống, chế độ làm việc, nghỉ ngơi, chế độ y tế, tuổi tác, thời gian công tác, giới tính.

* *Chỉ tiêu đánh giá tâm lực.*

- Có bản lĩnh chính trị vững vàng.
- Có đạo đức nghề nghiệp, đó là lòng yêu nghề, say mê với công việc, có tính kỷ luật và có trách nhiệm
- Có phẩm chất đạo đức tốt, tư tưởng, tác phong làm việc chuyên nghiệp

Tiêu chí đánh giá PTNL ngành đóng tàu

Tiêu chí	Chỉ tiêu đánh giá
Hiệu lực	Mức độ đáp ứng của NL đối với chiến lược, quy hoạch NL và hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành ĐT.
	Mức độ đầy đủ của chính sách PTNL của ngành ĐT
	Mức độ hỗ trợ của Tổng công ty Công nghiệp tàu thủy đối với hoạt động PTNL của các đơn vị thành viên
	Mức độ thực hiện về chính sách thu hút và tuyển dụng NL
	Mức độ thực hiện về chính sách bảo hộ và an toàn lao động
	Mức độ thực hiện về chính sách đánh giá thực hiện công việc
	Mức độ thực hiện về chính sách lương, thưởng
Hiệu quả	Mức độ thực hiện về chính sách đào tạo NL
	Mức độ hoàn thành kế hoạch về năng suất lao động
	Mức độ hoàn thành kế hoạch SXKD của doanh nghiệp
	Khả năng mang lại lợi ích khi thực hiện các hoạt động PTNL đối với sự phát triển của doanh nghiệp ĐT nói riêng và ngành ĐT nói chung
Phù	Khả năng tiết kiệm các chi phí đối với hoạt động SXKD của ngành ĐT khi áp dụng các hoạt động PTNL
	Mức độ phù hợp đối với nhu cầu NL trong DN và xu hướng phát triển của

hợp	ngành ĐT
	Mức độ phù hợp của các mục tiêu trong kế hoạch PTNL với việc sử dụng NL trong DN ĐT
	Mức độ phù hợp về chất lượng NL với chiến lược phát triển của DNĐT và ngành ĐT
	Mức độ phù hợp về số lượng, cơ cấu NL với chiến lược phát triển của DNĐT và ngành ĐT

2.2.3 Nội dung, phương pháp PTNL ngành đóng tàu

Nội dung PTNL ngành đóng tàu

- Đảm bảo đủ số lượng NL đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của ngành;
- Hợp lý hóa cơ cấu NL;
- Nâng cao chất lượng đội ngũ NL;
- Nâng cao năng suất lao động;

Phương pháp PTNL ngành đóng tàu

- Đầu tư chi phí cho PTNL
- Mở rộng, tăng cường liên kết trong và ngoài ngành cũng như tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo và chuyển giao NL.
- Nâng cao năng lực quản trị NL của cán bộ NL của ngành
- Đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của ngành và các tiêu chuẩn quốc tế.

2.3 Những nhân tố ảnh hưởng đến công tác PTNL ngành đóng tàu

2.3.1 Những nhân tố thuộc môi trường bên ngoài: thể chế, luật pháp; yếu tố kinh tế, yếu tố khoa học công nghệ

2.3.2 Những nhân tố thuộc môi trường bên trong

Chính sách và chiến lược phát triển của ngành ĐT, tăng cường đổi mới công nghệ, nhận thức của các nhà quản lý Nhà nước cấp trên, các nhà Lãnh đạo cấp cao của ngành về phát triển nhân lực, khả năng tài chính của doanh nghiệp, năng lực tư vấn của bộ phận chuyên trách nhân lực.

2.4. Kinh nghiệm và những bài học rút ra từ việc PTNL trong và ngoài nước

2.4.1. Một số kinh nghiệm PTNL ngành đóng tàu ở các nước trên thế giới

Kinh nghiệm PTNL trong các DN ĐT của các nước EU: EU được xem là cái nôi của ngành ĐT. Các DN ĐT của EU luôn đầu tư nguồn tài chính lớn cho chiến lược phát triển NL. 100% NL trong các DNĐT EU đều có các chứng chỉ quốc tế.[58]

Ngành đóng tàu Nhật Bản: Sau thế chiến lần thứ hai, ĐT Nhật Bản gần như kiệt quệ. Nhưng cái mà họ không mất đi là nguồn vốn nhân lực [24]. Việc xem xét cẩn thận sự thay đổi năng suất lao động tính theo dung tích đóng mới trên một đầu người (GT/người) đã giúp Nhật Bản trở thành quốc gia dẫn đầu thế giới về công nghệ đóng tàu. Dung tích đóng mới trên đầu người đạt 66,3 GT/người, một con số năng suất khá cao.

Ngành ĐT Hàn Quốc: Năm 2000, các hợp đồng đóng mới tàu của Hàn đã vượt qua Nhật, trở thành quốc gia dẫn đầu thế giới về sản lượng. Năm 2000, số lượng NL ngành ĐT Hàn Quốc đã tăng lên 75.663 người kéo theo năng suất này vọt lên tới 96,1 GT/người (tăng 8,17 lần so với năm 1974) do sản lượng đóng mới tăng rất lớn tới

7,25 triệu GT [53]. Thành công của ngành ĐT Hàn Quốc còn đến từ việc ĐT theo serie.

Ngành ĐT Việt Nam: Trước những năm 2009 ngành ĐT Việt Nam rất chủ động trong việc đưa NL của mình ra nước ngoài đào tạo. Tuy nhiên, sau khủng hoảng với sự hạn chế về ngân sách cùng với việc dư thừa lượng lớn NL đã khiến cho các hoạt động này bị tạm dừng. Trong thời gian sắp tới để tồn tại, và phát triển ngành ĐT Việt Nam phải chủ động duy trì lại các hoạt động PTNL của mình [12].

2.4.2 Kinh nghiệm thực tế về PTNL của các Tập đoàn kinh tế quốc tế [33]

Theo kinh nghiệm thực tế tại Liên doanh của Tập đoàn Hyundai –Hàn Quốc và Tập đoàn kinh tế Vinashin đã xây dựng nhiều chương trình đào tạo, huấn luyện cho NL như xây dựng các nội quy, quy chế chung; xây dựng sơ đồ cơ cấu tổ chức và bộ máy làm việc rõ ràng. Hàng năm các công ty thường tổ chức các khóa huấn luyện cho toàn thể cán bộ công nhân viên để tăng cường tính đoàn kết, kỷ luật, khả năng làm việc theo nhóm, khả năng giải quyết tình huống... nhằm củng cố nhân lực nâng cao tính chuyên nghiệp của công ty [26].

2.4.3. Một số bài học cho việc phát triển nhân lực ngành đóng tàu

Thứ nhất, doanh nghiệp cần chú trọng tới công tác PTNL thông qua việc xây dựng chính sách PTNL rõ ràng, công khai chính sách này trong toàn doanh nghiệp và giám sát việc thực hiện.

Thứ hai, ban lãnh đạo doanh nghiệp có cơ chế động viên, tạo điều kiện về vật chất, thời gian để nhân viên có thể tự đào tạo hoặc được đào tạo để phát triển khả năng, trình độ của mình.

Thứ ba, hoàn thiện các tiêu chuẩn cụ thể cho từng chức danh, từng công việc về các khía cạnh như trí lực, tâm lực, thể lực cho đội ngũ NL trong doanh nghiệp.

Thứ tư, lựa chọn hình thức, chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu thực tế.

Thứ năm, việc đào tạo PTNL là công việc thường xuyên, chứ không phải là việc làm nhất thời.

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH ĐÓNG TÀU KHU VỰC HẢI PHÒNG

3.1 Khái quát về ngành đóng tàu khu vực Hải Phòng

Thời gian qua, với nỗ lực không ngừng vươn lên tiếp nhận và làm chủ những kỹ thuật công nghệ sản xuất tiên tiến, hiện đại, các DNĐT khu vực Hải Phòng đã dần khẳng định được thương hiệu, vị thế của mình ở trong nước cũng như thị trường quốc tế. Tổng số lao động toàn ngành hiện nay trên 4.000 người [6]. Năng lực đóng mới được hầu hết các gam tàu chở hàng, tàu chở ô tô, tàu chuyên dụng, tàu công trình... với yêu cầu kỹ thuật cao, đạt tiêu chuẩn quốc tế.

3.1.1 Phân loại các DN đóng tàu khu vực Hải Phòng

Tổng hợp hiện trạng bức tranh tổng thể toàn ngành đóng tàu khu vực Hải Phòng tính đến thời điểm tháng 12/2017 được khái quát như sau:

Các DN đóng tàu Sông Cấm, Bạch Đằng, Phà Rừng, NamTriệu thuộc Tổng công ty CNTT (SBIC).

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: Damen

Công ty TNHH MTV Chế tạo thiết bị và đóng tàu Hải Phòng.

Các doanh nghiệp thuộc Bộ Quốc Phòng: Công ty đóng tàu 189, Hồng Hà, X46

Công ty Cổ phần ĐT thủy sản Hải Phòng; Công ty Cổ phần cơ khí đóng tàu thủy sản Việt Nam; Công ty Cổ phần cung ứng dịch vụ và kỹ thuật Hàng hải; Công ty Thành Long; Công ty Cổ phần công nghiệp ĐT Hải Phòng; công ty Cổ phần công nghiệp đúc Vinashin; Công ty Cổ phần cơ khí Bắc sông Cấm; Công ty Cổ phần cơ khí thương mại và xây dựng Hải Phòng; Công ty Cổ phần thương mại và ĐT Đại Dương; xí nghiệp sửa chữa tàu 81; Công ty ĐT và vận tải Hải Dương; và các DN ĐT tư nhân tập trung dọc sông Cấm, Lạch Tray. [34]

3.1.2 Năng lực đóng mới và sửa chữa của các DN ĐT khu vực Hải Phòng

Đối với các gam tàu vận tải <5.000DWT phục vụ các tuyến vận tải nội địa chủ yếu do các xưởng đóng tàu tư nhân đảm nhận đủ đáp ứng cho nhu cầu trong nước.

Đối với các gam tàu vận tải biển >5.000DWT phục vụ nhu cầu bổ sung, thay thế cho đội tàu biển quốc gia và tàu xuất khẩu chủ yếu do Sông Cấm, Bạch Đằng, Phà Rừng, Nam Triệu đảm nhận.

Đối với các gam tàu chuyên dụng: các công ty Sông Cấm, Bạch Đằng, Tam Bạc và các đơn vị quốc phòng (189, Hồng Hà, X46...) đảm nhận đóng mới, sửa chữa một số gam tàu quân sự.

3.2 Lập luận lựa chọn doanh nghiệp đóng tàu để nghiên cứu

Trong 20 công ty ĐT nêu trên có 3 công ty ĐT thuộc Bộ Quốc phòng do tính bảo mật thông tin cao và chủ yếu chỉ đóng các gam tàu quân sự nên tác giả không đưa vào trong danh sách nghiên cứu. Tập đoàn Công nghiệp tàu thủy Việt Nam (Vinashin), hiện nay tổ chức lại là Tổng công ty Công nghiệp tàu thủy (SBIC) là tổ hợp đóng mới và sửa chữa tàu hàng đầu Việt Nam, là nòng cốt của ngành chiếm 70 - 80 % năng lực của ngành, chiếm giữ 60 - 70 % thị phần đóng tàu trong nước [51]. Do đó luận án chọn những doanh nghiệp thuộc SBIC để nghiên cứu bao gồm Đóng tàu Bạch Đằng, Đóng tàu Phà Rừng, Công ty CP Đóng tàu Sông Cấm, Đóng tàu Nam Triệu thuộc khu vực Hải Phòng, là những doanh nghiệp trong top những doanh nghiệp lớn nhất của ngành đóng tàu Việt Nam hiện nay.

Tổng số lao động năm 2017 của 4 DN thuộc SBIC chiếm 51% tổng số lao động toàn ngành ĐT khu vực Hải Phòng.

Về năng lực đóng mới các DN thuộc SBIC có năng lực đóng mới cao nhất, có thể đóng mới tàu trọng tải lên đến 100 000DWT. Các DN khác đóng tàu chuyên dụng dưới 6000DWT. Như vậy, có thể thấy năng lực đóng mới trong các DN thuộc SBIC là lớn nhất khu vực Hải Phòng. Vì vậy, đề phục vụ việc nghiên cứu nhằm nêu bật được công tác PTNL trong ngành đóng tàu khu vực Hải Phòng, tác giả đã mạnh dạn chọn một số doanh nghiệp thuộc SBIC làm đại diện nhằm thu thập số liệu nghiên cứu. Việc tập trung vào những doanh nghiệp này sẽ thể hiện tính bài bản chuyên nghiệp với số lượng NL lớn thể hiện tính điển hình cho các DNĐT khu vực Hải Phòng đó là công ty CP ĐT Sông Cấm; công ty TNHH MTV ĐT Bạch Đằng, công ty TNHH MTV ĐT Phà Rừng và công ty TNHH MTV đóng tàu Nam Triệu.

3.3. Giới thiệu chung về các công ty đóng tàu được lựa chọn nghiên cứu

3.3.1 Công ty Cổ phần đóng tàu Sông Cấm: Chức năng chính của Công ty là Đóng mới và sửa chữa phương tiện vận tải thủy; sản xuất các sản phẩm công nghiệp khác.

3.3.2 Công ty TNHH MTV Đóng tàu Bạch Đằng: Công ty TNHH MTV đóng tàu Bạch Đằng đóng mới các loại phương tiện thủy như: tàu hàng 1000 DWT, tàu công trình các loại có công suất đến 2000 HP, tàu khách ven biển, tàu kéo đẩy...[94]

Công ty có diện tích 24 ha, có 1 ụ nổi 4.200T, triền ngang 6.500DWT, 1 đà tàu 10.000T, 1 đà bán ụ 20.000T cùng hệ thống cầu tàu trang trí, nhà xưởng đồng bộ với năng lực đóng mới 9 - 10 chiếc/năm.

3.3.3. Công ty TNHH MTV Đóng tàu Phà Rừng[95]:

Phà Rừng chuyên sửa chữa và hoán cải các loại tàu biển và phương tiện thủy có trọng tải đến 15.000DWT. Đặc biệt Phà rừng là đơn vị hàng đầu trong lĩnh vực sửa chữa các loại tàu chở dầu/hoá chất, tàu chở khí gas hoá lỏng, tàu công trình phục vụ giàn khoan, tàu nghiên cứu biển...

3.3.4. Công ty TNHH MTV Đóng tàu Nam Triệu [97] : đơn vị thành viên của SBIC.

Nam Triệu có diện tích 62,4ha, cơ sở vật chất kĩ thuật bao gồm 1 đà tàu 20.000DWT, đà tàu 50.000DWT, đà tàu 70.000DWT, 1 ụ khô 3000T, 1 ụ nổi 9.600T và cầu cảng trang trí cùng hệ thống nhà xưởng đồng bộ với năng lực đóng mới 7 - 9 chiếc/năm. Năng lực đóng mới đạt 350.000 – 400.000DWT/năm, sửa chữa 30 lượt tàu/năm. [12]

3.4 Thực trạng phát triển NL ngành ĐT khu vực Hải Phòng

3.4.1 Thực trạng phát triển NL về mặt số lượng

Do khủng hoảng tài chính kinh tế thế giới và sau quá trình tái cơ cấu mạnh mẽ dư thừa một số lượng lớn nhân lực nên chỉ có công ty cổ phần đóng tàu Sông Cấm tăng trưởng về số lượng còn hầu hết các công ty đều cắt giảm nhân lực cụ thể như trong bảng 3.4.

Bảng 3.2. Bảng số lượng NL các DN ĐT khu vực Hải Phòng

TT	Công ty	Tổng số NL					Chênh lệch (+/-)				So sánh (%)			
		2013	2014	2015	2016	2017	13/14	14/15	15/16	16/17	13/14	14/15	15/16	16/17
1	Sông Cấm	1041	1102	1460	1615	1246	61	358	155	-369	105,8	132,5	110,6	77,1
2	Bạch Đằng	2151	1769	1041	713	765	-382	-728	-328	52	82,2	64,4	68,4	107,2
3	Phà Rừng	2586	1200	1035	739	872	-1386	-145	-296	133	46,4	87,9	71,4	117,9
4	Nam Triệu	3461	1223	1067	843	849	-2238	-156	-224	6	35,3	87,2	79	100,7
	Tổng	9239	5294	4603	3910	3732	-3945	-691	-693	-173	57,3	86,9	84,9	95,4

Bảng 3.3 Tổng hợp cơ cấu nhân lực trong một số công ty ĐT khu vực Hải Phòng

TT	Công ty	Lao động quản lý nghiệp vụ										Lao động sản xuất									
		Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017		Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017	
		Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng
1	Sông Cấm	173	0.17	186	0.17	231	0.16	296	0.18	206	0.17	868	0.83	916	0.83	1229	0.84	1319	0.82	1040	0.83
2	Bạch Đằng	425	0.20	356	0.20	221	0.21	133	0.19	153	0.20	1726	0.80	1413	0.80	820	0.79	580	0.81	612	0.80
3	Phà Rừng	506	0.20	252	0.21	215	0.21	145	0.20	168	0.19	2080	0.80	948	0.79	820	0.79	594	0.80	704	0.81
4	Nam Triệu	764	0.22	275	0.22	236	0.22	169	0.20	169	0.20	2697	0.78	948	0.78	831	0.78	674	0.80	680	0.80
	Tổng	1868	0.78	1069	0.80	903	0.80	743	0.77	696	0.76	7371	3.22	4225	3.20	3700	3.20	3167	3.23	3036	3.24

Nguồn: Tổng hợp tài liệu của các công ty

Có thể thấy LD QLNV trong các DNĐT được cơ cấu chưa hợp lý, tỷ lệ LD QLNV còn quá cao trung bình trên 20% so với tổng số NL. Các DNĐT cần chú ý để cơ cấu lại tỷ lệ LD QLNV cho hợp lý để đảm bảo bộ máy DN vừa tinh giảm vừa vững mạnh. Về lao động sản xuất (LĐSX) hàng năm cũng giảm đáng kể sau tái cơ cấu và tái cấu trúc. Điều này hoàn toàn phù hợp với xu hướng chung của DNĐT.

3.4.2 Đánh giá chất lượng NL

3.4.2.1. Đánh giá chất lượng NL thông qua năng suất lao động

Bảng 3.4. So sánh năng suất lao động bình quân của các DNĐT khu vực Hải Phòng tính theo doanh thu từ năm 2013 đến 2017

Đơn vị: Tỷ đồng

Tên Công ty	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Mức tăng bình quân
Đóng tàu Sông Cấm	0,40	0,42	0,46	0,51	0,59	7,25%
Đóng tàu Phà Rừng	0,19	0,18	0,21	0,35	0,52	60,97%
Đóng tàu Bạch Đằng	0,14	0,13	0,17	0,31	0,46	56,04%
Đóng tàu Nam Triệu	0,15	0,19	0,39	0,41	0,55	38,01%
Đóng tàu Hạ Long	0,20	0,18	0,21	0,65	0,67	65,04%
Đóng tàu Shipmarin	0,16	0,19	0,36	0,37	0,37	15,27%

Nguồn: số liệu lấy theo báo cáo tổng kết hàng năm của Tổng Công ty Công nghiệp tàu thủy

Như vậy, ta thấy trong giai đoạn từ năm 2013-2017 tốc độ tăng NSLĐ bình quân của các DNĐT khu vực Hải Phòng là khá cao, tuy nhiên tốc độ tăng này đang có xu hướng giảm dần trong những năm gần đây. Nguyên nhân là do các đơn hàng đang có xu hướng giảm dần, đơn giá sản phẩm giảm, các chi phí đầu vào của các DNĐT lại có xu hướng tăng, tỷ giá đồng ngoại tệ đang có biến động rất lớn, nguồn vốn dùng để đầu tư nâng cao năng lực sản xuất hàng năm của các DNĐT đang bị hạn chế, công tác điều hành sản xuất và chuẩn bị sản xuất của các đơn vị còn nhiều bất cập, tiến độ cung cấp vật tư, bản vẽ thiết kế của khách hàng còn chậm.

Bảng 3.5. Năng suất lao động tính theo tổng doanh thu của các DNĐT khu vực Hải Phòng từ năm 2013 - 2017

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Mức tăng bình quân
Tổng doanh thu	Tỷ đồng	1962	1137	1257	1530	1850	2,8 %
Tổng số nhân lực	Người	9239	5294	4603	3910	3732	-19,3%
Tổng số lao động sản xuất	Người	7371	4225	3700	3167	3036	-18,4%
NSLĐ bình quân 1 nhân lực	Tỷ đồng	0,22	0,23	0,29	0,4	0,53	25,5%

Nguồn: số liệu lấy theo báo cáo tổng kết năm của các DNĐT khu vực Hải Phòng

Qua so sánh năng suất lao động bình quân từ năm 2013 - 2017 ta thấy năng suất lao động bình quân tính theo doanh thu qua các năm đều tăng trưởng nhưng tốc độ tăng không đều, tăng đột biến ở năm 2016, 2017 do các DNĐT khu vực Hải Phòng đã hoàn thành xong việc tái cơ cấu và dần đi vào hoạt động ổn định.

3.4.2.2. Đánh giá chất lượng NL thông qua điều tra xã hội học

Phương pháp nghiên cứu: sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với nghiên cứu định lượng.

Mẫu phiếu sử dụng thang đo Likert 5 điểm (1 điểm – không có, rất yếu đến 5 điểm – rất tốt, rất cao).

Bảng 3.6 Cơ cấu mẫu điều tra.

TT	Cơ cấu các phần tử mẫu điều tra chất lượng đội ngũ nhân lực	Phát ra	Thu về	
			Số lượng	Tỷ lệ %
I	Lao động quản lý nghiệp vụ	250	220	88
1	Đội ngũ quản lý (QT cấp cao, QT cấp trung, QT cấp cơ sở)	150	134	89,3
2	Lao động chuyên môn nghiệp vụ	100	86	86
II	Lao động sản xuất	300	248	82,6
1	Công nhân kỹ thuật	200	176	88
2	Lao động phục vụ	100	72	72

I, Đánh giá chất lượng LĐQLNV

i, Đánh giá về trí lực

Trên 80% LĐQLNV trong các công ty đều có trình độ đại học, trên đại học. Điều này một phần là do đòi hỏi thực tế của công việc, một phần là do việc học tập nâng cao trình độ hiện nay tương đối dễ dàng. Để học đại học, ngoài hệ chính quy người học có thể tham gia hệ vừa làm vừa học hay hình thức đào tạo từ xa.

Cụ thể trí lực của LĐQLNV thể hiện thông qua các tiêu chí:

Thứ nhất, kiến thức chung về quản trị DN.

Bảng 3.7 Những kiến thức cần thiết với LĐQLNV ngành ĐT khu vực Hải Phòng

TT	Những kiến thức cần thiết	Mức độ quan trọng		Mức độ đáp ứng	
		Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)	Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)
1	Kiến thức chuyên môn	4,86	0,318	3,44	0,324
2	Ngoại ngữ, tin học	3,77	0,325	3,13	0,305
3	Chính trị - Pháp luật	3,89	0,298	3,24	0,296
6	Khoa học và Công nghệ	4,88	0,312	3,57	0,310
7	Quản trị nhân sự	4,56	0,231	3,82	0,299
8	Quản trị tài chính	4,59	0,315	3,54	0,322
9	Marketing	4,61	0,335	3,69	0,308
10	Quản trị Chiến lược	4,32	0,292	3,38	0,345
11	Quản trị sản xuất	3,91	0,287	3,96	0,285

(Nguồn: Kết quả xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0)

Thứ 2, sự hiểu biết về môi trường kinh doanh của ngành đóng tàu Hải Phòng

Bảng 3.8 Đánh giá sự hiểu biết về môi trường kinh doanh

TT	Tiêu chí	Mức độ đánh giá	
		Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)
1	Năng lực hiểu biết, cập nhật và thích nghi môi trường vĩ mô của doanh nghiệp(chính sách pháp luật Việt Nam và quốc tế, sản phẩm công nghệ sản xuất tàu thủy Việt Nam và thế giới, văn hóa xã hội, kinh tế) có ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất và kinh doanh của doanh nghiệp	3,42	0,301
2	Năng lực hiểu biết, cập nhật và thích nghi môi trường vi mô của doanh nghiệp (về đối thủ cạnh tranh, các nhà cung ứng và khách hàng của DN)	3,23	0,311

(Nguồn: Kết quả xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0)

Thứ 3, các kỹ năng quản trị cơ bản

Bảng 3.9 Mức độ kỹ năng quản trị

TT	Các kĩ năng	Mức độ đánh giá	
		Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)
1	Kỹ năng tư duy	3,44	0,286
2	Kỹ năng nhân sự	3,19	0,314
3	Kỹ năng kỹ thuật	3,56	0,342

(Nguồn: Kết quả xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0)

ii, Đánh giá về thể lực LĐQLNV

Thể lực của nhân lực nói chung được phản ánh thông qua độ tuổi, tình trạng sức khỏe, giới tính, chiều cao, cân nặng trung bình....

Bảng 3.10. Thống kê LĐQL theo độ tuổi trong doanh nghiệp đóng tàu năm 2017

TT	Công ty	<30 tuổi		30 – 45 tuổi		>45 tuổi		Tổng
		Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	
1	Sông Cấm	74	35,92	68	33,01	64	31,07	206
2	Bạch Đằng	65	42,48	57	37,25	31	20,26	153
3	Phà Rừng	67	39,88	75	44,64	26	15,48	168
4	Nam Triệu	75	44,38	49	28,99	45	26,63	169
	Tổng	281	40,37	249	35,78	166	23,85	696

Nguồn: Tổng hợp tài liệu của các công ty

Qua bảng 3.10 có thể thấy hầu hết các công ty đều có LĐQLNV với tỉ lệ lao động trẻ cao, tỉ lệ lao động lớn tuổi thấp. Đây là mô hình lý tưởng cho sự năng động, sáng tạo, tinh thần làm việc nhóm cao, nhưng nó cũng làm tăng chi phí đào tạo, trong

tương lai xa sẽ dẫn đến sự cạnh tranh mạnh mẽ giữa các cá nhân về cơ hội thăng tiến.
 iii, *Đánh giá về tâm lực*

Bảng 3.11 Bảng đánh giá về tâm lực của LĐQLNV

TT	Tiêu chí	Mức độ quan trọng		Điểm trung bình Mức độ đánh giá
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn (ĐLC)	
1	Mức độ chuyên nghiệp	4,25	0,412	3,24
2	Trình độ văn hóa và đạo đức chức nghiệp	4,54	0,376	3,11
3	Năng lực dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong giới hạn năng lực pháp lý	3,99	0,369	2,84
4	Năng lực tự học và sáng tạo	4,31	0,355	2,97
5	Lòng say mê nghề nghiệp	4.121	0,441	3,33

(Nguồn: Kết quả xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0)

Từ bảng trên có thể rút ra 1 số nhận xét sau:

Một là, sự chuyên nghiệp, năng lực tư duy và tạo ý tưởng mới, là một trong các điểm yếu nhất 3,24 và 3,11 điểm.

Hai là, về năng lực dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm đạt 3,99 điểm. Đây là một mức điểm rất cao cho thấy LĐQLNV của các DNĐT khu vực Hải Phòng tương đối mạo hiểm trong các hoạt động đầu tư của doanh nghiệp.

Ba là, đạo đức chức nghiệp và phẩm chất bản lĩnh chính trị để tỉnh táo trước những cám dỗ vật chất và tinh thần, tôn trọng và chấp hành pháp luật, sau hàng loạt các sai phạm bị xử lý trước pháp luật mức điểm của năng lực này đạt trên trung bình 3,88 điểm.

iv, *Các hoạt động đào tạo phát triển LĐQLNV*

**Chương trình đào tạo LĐQLNV để phát triển về trí lực*

Bảng 3.12 Chương trình đào tạo LĐQLNV tại các DNĐT khu vực Hải Phòng năm 2017

TT	CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO	SÔNG CẨM	BẠCH ĐẰNG	PHÀ RỪNG	NAM TRIỆU
1	Chuyên môn nghiệp vụ	7	5	6	3
2	Về năng lực quản lý	4	2	1	3
3	Ngoại ngữ	3	2	2	2
4	Tin học	15	8	6	12

Nguồn: Tổng hợp tài liệu của các công ty

Phần kiến thức chuyên môn nghiệp vụ thường tập trung vào các kiến thức cơ bản về đóng tàu:

Bảng 3.13 Các kiến thức chuyên môn cho LĐQLNV

Kiến thức cơ bản về đóng tàu	Kiến thức chung	Kiến thức về huấn luyện đặc biệt
Cách thi công điện tàu Công nghệ hàn tàu Kỹ thuật làm sạch và sơn bề mặt Kỹ thuật lắp ráp, trang trí nội thất Kỹ thuật đưa tàu ra, vào âu Kỹ thuật thi công liên quan đến máy, ống, nguội, thiết bị trên tàu Gia công chi tiết, cụm chi tiết cho tàu thủy và các cấu kiện khác Đấu lắp các phân đoạn thành tổng đoạn trên đà tàu và trong ụ khô...	Công ước Quốc tế trong đóng tàu Thiết kế tàu Kỹ thuật đo và thử tàu Công nghệ đóng tàu và sửa chữa tàu Phân tích kinh tế, lập dự án và quản trị dự án đóng tàu Tiêu chuẩn hàn tàu Vật liệu mới trong đóng tàu Hệ động lực tàu thủy Kết cấu tàu Tự động hoá trong đóng tàu Cảng biển	Tổ chức làm việc theo nhóm Xử lý tình huống Kỹ năng đối thoại và thực hành Kỹ năng truyền thông Khoa học quản lý trong đóng tàu

Nguồn: Tổng hợp tài liệu từ các công ty

***Phương pháp đào tạo LĐQLNV**

Hiện nay doanh nghiệp đóng tàu trên địa bàn Hải Phòng thường sử dụng 2 hình thức đào tạo phổ biến là đào tạo bên ngoài thông qua các trường đào tạo, các chuyên gia, các nhà máy chế tạo và đào tạo bên trong doanh nghiệp do chính các nhà quản lý trong các bộ phận của doanh nghiệp huấn luyện.

Bảng 3.14 Phương pháp đào tạo tại các doanh nghiệp đóng tàu khu vực Hải Phòng

Phương pháp đào tạo	SÔNG CẨM	BẠCH ĐẰNG	PHÀ RỪNG	NAM TRIỆU	Tổng
<i>I. Đào tạo tại doanh nghiệp</i>					
- Luân phiên thay đổi công việc (lượt)	12	7	6	8	33
- Kèm cặp tại nơi làm việc (lượt)	32	16	14	20	82
<i>Đào tạo ngoài doanh nghiệp</i>					
Nước ngoài (lượt)	3	2	1	1	7
Trong nước (lượt)	25	18	21	15	79

Nguồn: Tổng hợp tài liệu từ các công ty

Tuy nhiên, phương pháp đào tạo hiện nay trong các DNĐT vẫn còn thiếu tích cực, nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa coi trọng việc khơi dậy và phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học, chưa quan tâm đến việc hướng dẫn để người học tự chủ động, độc lập nghiên cứu hay tự có khả năng trang bị những kiến thức còn thiếu cho mình.

***Chương trình đào tạo để phát triển tâm lực cho LĐQLNV**

Bảng 3.15 Chương trình đào tạo để phát triển tâm lực cho LĐQLNV

TT	NỘI DUNG ĐÀO TẠO	SÔNG CẨM	BẠCH ĐẰNG	PHÀ RỪNG	NAM TRIỆU
1	Lí luận chính trị	12	7	6	8
2	Văn hoá doanh nghiệp	6	4	5	6

Nguồn: Tổng hợp tài liệu của các công ty

*Về thể lực: để phát triển về thể lực cho LĐQLNV các DNĐT khu vực Hải Phòng đều có những đãi ngộ về vật chất và tinh thần. Về đãi ngộ vật chất: tiền lương, thưởng bình quân tại các DN như sau :

Bảng 2.16 Thu nhập bình quân tại các DNĐT khu vực Hải Phòng giai đoạn 2013-2017

Đơn vị: triệu đồng

TT	Công ty	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
1	SÔNG CẨM	6,2	6,5	7,9	9,0	9,5
2	BẠCH ĐĂNG	4,8	5,5	6,2	6,9	7,4
3	PHÀ RỪNG	4,6	5,1	6,7	7,5	7,7
4	NAM TRIỆU	4,4	4,9	6,1	6,8	7,3
	THU NHẬP BÌNH QUÂN	5	5,5	6,7	7,5	8,0

Nguồn: Tổng hợp tài liệu của các công ty

Đãi ngộ về tinh thần: hàng năm các DN đều tổ chức khám sức khoẻ định kì cho toàn thể CBCNV, tổ chức ăn trưa và nơi nghỉ trưa cho CB CNV, định kì tổ chức các hoạt động văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao để nâng cao thể lực, đóng BHYT, BHXH cho CBCNV.

II, Đánh giá chất lượng LDSX

i, Đánh giá về trí lực

Thứ nhất, về trình độ chuyên môn

Bảng 3.17 Trình độ chuyên môn của đội ngũ LDSX

TT	Công ty	LDSX				Tổng
		Công nhân kỹ thuật			Lao động phục vụ	
		Bậc 4 trở lên	Bậc 3	Bậc 1,2		
1	Sông Cẩm	388	322	262	68	1040
2	Bạch Đằng	203	162	113	70	612
3	Phà Rừng	253	201	154	74	704
4	Nam Triệu	213	275	133	63	680
	Tổng	1057	960	662	275	3036

Nguồn: Tổng hợp tài liệu của các công ty

Thứ 2, kiến thức chung

Theo kết quả điều tra, Kiến thức chuyên môn (4,79 điểm) được cho là quan trọng nhất, kiến thức về khoa học công nghệ quan trọng thứ hai (4,58 điểm).

Bảng 3.18. Những kiến thức cần thiết với LDSX ở DN ĐT KV HP

T	Những kiến thức cần thiết	Mức độ quan trọng		Mức độ đáp ứng	
		Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)	Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)
1	Kiến thức chuyên môn	4,79	0,293	3,93	0,312
2	Ngoại ngữ, tin học	3,13	0,246	2,66	0,357
3	Kỹ năng mềm	4,39	0,354	3,50	0,334
4	Khoa học & Công nghệ	4,58	0,246	3,61	0,296

(Nguồn: Kết quả xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0)

Do công việc của đội ngũ LDSX không phải trực tiếp tiếp xúc với các chuyên gia nước ngoài, vì vậy, điểm ngoại ngữ, tin học mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng rất thấp lần lượt là 3,13 điểm và 2,66 điểm.

Trong khi đó LDSX rất chú trọng đến kiến thức chuyên môn và yếu tố khoa học công nghệ, tuy nhiên mức độ đáp ứng chỉ đạt lần lượt là 3,93 và 3,61 điểm.

ii. *Đánh giá về tâm lực*

Bảng 3.19. Những phẩm chất cần có đối với LDSX

TT	Những phẩm chất cần có	Mức độ quan trọng		Mức độ đáp ứng	
		Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)	Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)
1	Kiên nhẫn và quyết tâm	3,65	0,366	3,57	0,288
2	Sáng tạo trong công việc	4,55	0,362	3,24	0,313
3	Thích nghi với cái mới	4,85	0,391	3,04	0,285
4	Tỷ mỉ và chi tiết	3,66	0,397	4,32	0,311
5	Bao quát vấn đề	3,03	0,501	3,43	0,308
6	Kỹ năng làm việc nhóm	4,88	0,327	3,32	0,219
7	Trung thực, tự giác, ý thức tổ chức kỉ luật	4,91	0,275	3,45	0,372
8	Tác phong làm việc chuyên nghiệp	4,77	0,354	3,21	0,471

(Nguồn: Kết quả xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0)

Kết quả điều tra trắc nghiệm cho thấy trung thực, tự giác, có ý thức tổ chức kỉ luật được LDSX cho rằng là quan trọng nhất (4,91 điểm). Tiếp đến là tiêu chí thích nghi với cái mới rất được chú trọng trong LDSX (4,85 điểm). Tuy nhiên mức độ đáp ứng kỹ năng này rất thấp 3,04 điểm. Điều này giải thích cho nỗi lo thường trực về công việc do sự cắt giảm nhân lực của ngành sau khủng hoảng. Kỹ năng làm việc nhóm (4,88 điểm). Đánh giá về tính tỉ mỉ và tính bao quát. Đối với LDSX đa phần coi trọng tính tỉ mỉ hơn tính bao quát và thực tế họ cũng đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc đối với tố chất này (4,32 điểm).

iii. *Đánh giá về thể lực*

Thể lực của LDSX được phản ánh qua độ tuổi như sau:

Bảng 3.20. Bảng cơ cấu đội ngũ lao động sản xuất theo độ tuổi

TT	Công ty	<30 tuổi		30 – 45 tuổi		>45 tuổi		Tổng
		Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	
1	Sông Cấm	822	79.04	157	15.10	61	5.87	1040
2	Bạch Đằng	365	59.64	133	21.73	114	18.63	612
3	Phà Rừng	379	53.84	217	30.82	108	15.34	704
4	Nam Triệu	470	69.12	104	15.29	106	15.59	680
	Tổng	2036	67.06	611	20.13	389	12.81	3036

Nguồn: Tổng hợp tài liệu của các công ty

Qua điều tra nghiên cứu LDSX trong các DN ĐT hầu hết đều có xu hướng trẻ

hóa. Điều này cũng tạo sự năng động, nhạy bén hơn trong công việc, dễ tiếp thu các kỹ thuật, công nghệ mới và đảm bảo đủ sức khỏe đáp ứng yêu cầu công việc đòi hỏi. Đây là tiêu chí đầu tiên phản ánh về mặt thể lực của LĐSX.

Đánh giá về thể lực của LĐSX: đặc thù của LĐSX trong các DNĐT khu vực Hải Phòng là thường xuyên tiếp xúc, làm việc trong môi trường độc hại.

Bảng 3.21. Bảng số lượng LĐSX mắc bệnh nghề nghiệp trong các DNĐT KV HP

TT	Công ty	Số người mắc bệnh nghề nghiệp					
		Bệnh điếc nghề nghiệp	Tỉ lệ số NL mắc bệnh/ tổng số CNKT	Bệnh rung chuyển nghề nghiệp	Tỉ lệ số NL mắc bệnh/ tổng số CNKT	Bệnh bụi phổi silic	Tỉ lệ số NL mắc bệnh/ tổng số CNKT
1.	Sông Cấm	137	14,09%	2	0,22%	32	3,29%
2.	Bạch Đằng	117	21,58%	4	0,74%	38	7,01%
3.	Phà Rừng	104	16,5%	1	0,01%	26	4,13%
4.	Nam Triệu	94	15,23%	5	0,81%	21	3,4%
Tổng		502	18,74%	12	0,45%	117	4,37%

Nguồn: Trung tâm y tế lao động Giao thông vận tải

Qua nghiên cứu về bệnh nghề nghiệp trong các DNĐT khu vực Hải Phòng cho thấy: tỷ lệ công nhân mắc bệnh nghề nghiệp khá cao (trên 20%) nghĩa là cứ 5 công nhân làm việc trong môi trường độc hại có 1 người mắc bệnh nghề nghiệp. Số người mắc bệnh điếc nghề nghiệp là nhiều nhất sau đó đến bệnh bụi phổi silic và cuối cùng là bệnh rung chuyển nghề nghiệp. Tỷ lệ công nhân mắc bệnh nghề nghiệp tăng theo tuổi đời và tuổi nghề đặc biệt là công nhân hàn, phun hạt mài, cắt hơi...

iv, Các hoạt động đào tạo để PTNL cho đội ngũ lao động sản xuất

**Chương trình đào tạo*

Hàng năm các DNĐT khu vực Hải Phòng sẽ tổ chức thi nâng bậc cho khối LĐ TTSX:

Bảng 3.22 Chương trình đào tạo LĐ TTSX

TT	Phân xưởng	Kiến thức cơ bản	Kiến thức về huấn luyện đặc biệt
1	Phân xưởng cơ điện	Cách thi công điện tàu Công nghệ hàn tàu	Tổ chức làm việc theo nhóm Xử lý tình huống Kỹ năng đối thoại và thực hành Kỹ năng truyền thông Khoa học quản lý trong đóng tàu
2	Phân xưởng bài trí	Kỹ thuật làm sạch và sơn bề mặt Kỹ thuật lắp ráp, trang trí nội thất	
3	Phân xưởng ụ đà	Kỹ thuật đưa tàu ra, vào ụ	
4	Phân xưởng máy	Kỹ thuật thi công liên quan đến máy, ống, nguội, thiết bị trên tàu Gia công chi tiết, cụm chi tiết cho tàu thủy và các cấu kiện khác	
5	Phân xưởng vỏ	Đấu lắp các phân đoạn thành tổng đoạn trên đà tàu và trong ụ khô...	

Nguồn: Tổng hợp tài liệu của các công ty

**Phương pháp đào tạo*

Đối với LĐ chủ yếu là đào tạo tại chỗ, đội ngũ này bắt buộc phải tham gia các chương trình đào tạo thực tế tại DN để tích lũy kinh nghiệm, mời chuyên gia giảng dạy các kiến thức cơ bản về sử dụng thiết bị, công nghệ mới, thi nâng bậc hàng năm.

3.5 Đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, các nhân tố ảnh hưởng cũng như nguyên nhân của thực trạng PTNL trong các DNĐT khu vực Hải Phòng

3.5.1. Những điểm mạnh

Kết quả điều tra cho thấy hơn 70% đối tượng được phỏng vấn đánh giá chất lượng của NL là từ mức trung bình trở lên. Nhìn chung NL ngành đóng tàu có các phẩm chất cần thiết đáp ứng được yêu cầu công việc, có lòng say mê nghề nghiệp, có bản lĩnh chính trị vững vàng, quyết đoán, có tính kiên nhẫn, tác phong làm việc chuyên nghiệp và trên hết họ am hiểu về công việc hay lĩnh vực mà mình phụ trách.

3.5.2 Những điểm yếu

Chất lượng NL còn những mặt hạn chế; cơ cấu NL chưa hợp lý; công tác tổ chức quản lý và điều hành sản xuất còn thiếu tính khoa học, cơ sở vật chất, môi trường và điều kiện làm việc còn hạn chế, thiếu đồng bộ, quy trình và công nghệ sản xuất còn lạc hậu, chế độ lương, thưởng thấp.

3.5.3. Các nhân tố môi trường bên ngoài ảnh hưởng tới PTNL

Có vị trí địa lý thuận lợi trong khu vực do nằm trên trục đường vận chuyển hàng hóa bằng đường biển năng động bậc nhất thế giới; là thành viên của WTO, ngành ĐT đang được Nhà nước coi là lĩnh vực ưu tiên trong chiến lược phát triển kinh tế biển của Việt Nam; việc ứng dụng công nghệ hiện đại trong công tác quản lý NL giúp các DN chủ động hơn trong công tác PTNL.

3.5.4 Các nhân tố môi trường bên trong ảnh hưởng tới PTNL

Chiến lược phát triển của ngành ĐT ảnh hưởng đến mục tiêu PTNL với chất lượng, số lượng phù hợp: đây là nhân tố ảnh hưởng lớn đến việc đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng và thái độ cho NL nhằm cập nhật cũng như làm chủ các công nghệ sản xuất mới; khả năng tài chính của DN; năng lực tư vấn của bộ phận chuyên trách nhân lực: ảnh hưởng lớn đến PTNL của doanh nghiệp.

3.5.5. Các nhân tố thuộc môi trường nội bộ DN có ảnh hưởng đến PTNL

Bảng 3.23 Các nhân tố thuộc môi trường nội bộ DN có ảnh hưởng đến PTNL

TT	Tên yếu tố	Mức độ đánh giá	
		ĐTB	ĐLC
1	Bố trí, sử dụng và đề bạt NL không đúng chuyên ngành được đào tạo	3,42	0,324
2	Bản thân NL kém chủ động, ngại học hỏi nâng cao trình độ kiến thức và hoàn thiện bản thân	3,01	0,379
3	DN không tạo điều kiện học tập	2,89	0,368
4	Công việc quá bận rộn, không có thời gian học tập	2,94	0,438
5	Môi trường KD thay đổi quá nhanh, không theo kịp	2,77	0,429

Nguồn: Kết quả xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0

CHƯƠNG 4: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH ĐÓNG TÀU HẢI PHÒNG ĐẾN 2030, TẦM NHÌN 2045

4.1. Quan điểm đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước ta về ngành đóng tàu nói chung và đóng tàu Hải Phòng nói riêng

Mục tiêu, định hướng chiến lược phát triển ngành ĐT Hải Phòng đến 2030, tầm nhìn 2045

- Giai đoạn 1 (từ 2020- 2030): Phân đầu tổng sản lượng tăng trưởng bình quân từ 10-15%/năm, doanh thu ngành chính tăng trưởng bình quân 10-15%/năm, lợi nhuận tăng bình quân 5 - 10%/năm. Số tàu giao được hàng năm bình quân đạt từ 120 - 140 tàu/năm, tương ứng với tổng trọng tải từ 1.800.000 - 2.000.000 DWT /năm, tỷ lệ nội địa hóa đạt 60 - 70 %.

- Giai đoạn 2 (tầm nhìn 2045): Phân đầu tổng sản lượng và doanh thu tăng trưởng bình quân từ 10-15%/năm, lợi nhuận tăng bình quân 5 - 10%/năm. Số tàu giao được hàng năm bình quân đạt ổn định khoảng 200 tàu/năm, tương ứng với tổng trọng tải khoảng 3.000.000 DWT/năm, tỷ lệ nội địa hóa đạt 95 %.

4.2. Mục tiêu PTNL ngành ĐT khu vực Hải Phòng đến 2030, tầm nhìn 2045

- Xây dựng đội ngũ NL đủ về số lượng, mạnh về chất lượng đáp ứng được những yêu cầu thực tế đòi hỏi.

- Xây dựng các quy chế, chính sách cho NL thật rõ ràng cụ thể và thống nhất trong toàn ngành ĐT khu vực Hải Phòng.

- Đẩy mạnh đầu tư, mở rộng quy mô và hiện đại hoá các cơ sở đào tạo; chủ động đào tạo được đội ngũ NL có trình độ, tay nghề, có khả năng quản lý, tổ chức sản xuất tại các DNĐT; nghiên cứu, thiết kế được các sản phẩm tàu thủy có kích thước lớn và có yêu cầu kỹ thuật cao; từng bước nội địa hoá, tự chủ về công nghệ trong lĩnh vực ĐT.

- Xây dựng đội ngũ NL gắn bó với ngành ĐT, chuyên nghiệp và có trình độ tương đương những nước phát triển cao về công nghiệp tàu thủy.

- Tiếp tục nâng cao chất lượng NL theo Bảng 4.2, 4.3

Bảng 4.1. Chỉ tiêu định lượng về chất lượng cho LĐ QLNV

TT	Chỉ tiêu	Đến 2030	Tầm nhìn 2045
1	Tâm lực	3,6 ÷ 3,8 điểm	> 4 điểm
2	Trí lực (năng lực chuyên môn, năng lực tổng quát)	3,3 ÷ 3,5 điểm	3,8 ÷ 4,0 điểm
3	Thế lực	3,3 ÷ 3,5 điểm	3,8 ÷ 4,0 điểm

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

Bảng 4.2. Chỉ tiêu định lượng về CL cho LĐSX

TT	Chỉ tiêu	Đến 2030	Tầm nhìn 2045
1	Tâm lực	3,3 ÷ 3,5 điểm	3,5 ÷ 3,8 điểm
2	Trí lực	3,6 ÷ 3,8 điểm	3,8 ÷ 4,0 điểm
3	Thế lực	3,3 ÷ 3,5 điểm	3,8 ÷ 4,0 điểm

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

4.3. Các giải pháp PTNL ngành ĐT khu vực Hải Phòng theo xu hướng hội nhập

4.3.1 Xử lý hài hòa, hiệu quả số lượng NL dồi dư

Nếu số lượng NL dồi dư này vẫn cần cho DN (qua đánh giá lại chất lượng theo tiêu chí mới), có thể bố trí, sắp xếp vào cơ cấu tổ chức mới sau tái cơ cấu và xây dựng lực lượng dự bị chiến lược cho quá trình phát triển của DN đóng tàu sau này. Ngược lại, nếu số lượng NL này không còn muốn gắn bó với DN hoặc không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp theo tiêu chí mới thì tạo điều kiện thuận lợi cho họ chuyển công tác sang DN khác phù hợp và giải quyết chế độ hỗ trợ một lần. Với những người gần đến tuổi về hưu, sức khỏe kém và có nguyện vọng xin nghỉ việc có thể giải quyết về hưu sớm với hỗ trợ thỏa đáng. Bất kỳ NL nào cũng phải đảm bảo cơ sở pháp lý về luật lao động một cách hài hòa và tôn trọng, đây cũng là một biện pháp giữ chân NL hiện hữu và tiềm năng của DN.

Tiêu chí đánh giá NL mới:

Đối với LD QLNV

Qua nghiên cứu tác giả đề xuất tiêu chuẩn chung cho LD QLNV như sau:

Phẩm chất chính trị
<ul style="list-style-type: none">- Có tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật, năng động sáng tạo, tận tụy với công việc, yêu ngành, yêu nghề, tuân thủ các chính sách pháp luật của nhà nước.- Cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, có lối sống lành mạnh, trong sạch.
Trình độ quản lý
<ul style="list-style-type: none">- Tốt nghiệp đại học chuyên ngành phù hợp với chức danh lãnh đạo hoặc gần với công việc chính.- Có hiểu biết sâu sắc về quan điểm, đường lối chính sách phát triển của Đảng, Nhà nước, có kiến thức kinh tế thị trường, kiến thức quản lý doanh nghiệp, hiểu biết về khoa học công nghệ, chính sách pháp luật và thông lệ quốc tế
Năng lực lãnh đạo
<ul style="list-style-type: none">- Có khả năng nắm bắt và dự báo tình hình, đề ra mục tiêu, chương trình ngắn hạn, dài hạn của doanh nghiệp, tổ chức thực hiện có hiệu quả.- Có năng lực tổ chức, sắp xếp bộ máy cán bộ, bố trí đúng người, đúng việc phát huy được năng lực của nhân viên.- Có năng lực nghiên cứu khoa học, ứng dụng khoa học công nghệ vào hoạt động sản xuất kinh doanh.
Hiệu quả về công việc
<ul style="list-style-type: none">- Luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.- Được đa số nhân viên, cán bộ chủ chốt tín nhiệm.
Phẩm chất chính trị
<ul style="list-style-type: none">- Có tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật, năng động sáng tạo, tận tụy với công việc, yêu ngành, yêu nghề, tuân thủ các chính sách pháp luật của nhà nước.- Cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, có lối sống lành mạnh, trong sạch.
Trình độ quản lý
<ul style="list-style-type: none">- Tốt nghiệp đại học chuyên ngành phù hợp- Có hiểu biết sâu sắc về quan điểm, đường lối chính sách phát triển của Đảng, Nhà nước, có kiến thức kinh tế thị trường, kiến thức quản lý doanh nghiệp, hiểu biết về khoa học công nghệ, chính sách pháp luật và thông lệ quốc tế

Năng lực lãnh đạo
<ul style="list-style-type: none"> - Có khả năng nắm bắt và dự báo tình hình, đề ra mục tiêu, chương trình ngắn hạn, dài hạn của doanh nghiệp, tổ chức thực hiện có hiệu quả. - Có năng lực tổ chức, sắp xếp bộ máy cán bộ, bố trí đúng người, đúng việc phát huy được năng lực của nhân viên. - Có năng lực nghiên cứu khoa học, ứng dụng khoa học công nghệ vào hoạt động sản xuất kinh doanh.
Hiệu quả về công việc
<ul style="list-style-type: none"> - Luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. - Được đa số nhân viên, cán bộ chủ chốt tín nhiệm.

Đối với LĐSX

Phẩm chất chính trị
<ul style="list-style-type: none"> - Có tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật, năng động sáng tạo, tận tụy với công việc, yêu ngành, yêu nghề, tuân thủ các nội quy, quy định của doanh nghiệp. - Có lối sống lành mạnh, trong sạch.
Trình độ
<ul style="list-style-type: none"> - Tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung cấp với chuyên ngành phù hợp hoặc gần với công việc chính - Có hiểu biết sâu sắc về công việc, về khoa học công nghệ, chính sách pháp luật trong hoạt động kinh doanh.
Năng lực
<ul style="list-style-type: none"> - Có khả năng làm việc nhóm, cùng nhau tổ chức thực hiện công việc có hiệu quả. - Có khả năng nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ vào quá trình sản xuất.
Hiệu quả về công việc
<ul style="list-style-type: none"> - Luôn hoàn thành công việc được giao. - Được tín nhiệm.

4.3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng NL thông qua đào tạo

Kết quả khảo sát về chất lượng NL trong các DN đóng tàu khu vực Hải Phòng mục 3.4.2.2 cho thấy mức độ phù hợp của cả LĐ QLNV và LĐSX chỉ đạt trung bình 3,1/5. Có tới gần 50% các nhà quản trị cấp cao, trung gian và cán bộ kỹ thuật trong các DN chưa đáp ứng được yêu cầu công việc về trình độ ngoại ngữ, sự am hiểu về môi trường quốc tế, tinh thần dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm. Kết quả khảo sát còn cho thấy vẫn còn một bộ phận lớn đội ngũ LĐSX trong các DN cần được đào tạo thường xuyên, không ngừng nâng cao trình độ đặc biệt trong hoạt động thiết kế và thi công các hạng mục đóng tàu tiên tiến của các nước có nền đóng tàu phát triển trên thế giới:

Tăng cường đào tạo ngoại ngữ cho đội ngũ NL trong doanh nghiệp

Theo kết quả khảo sát của tác giả cho thấy điểm ngoại ngữ trong thang đo Likert của LĐ QLNV và LĐSX lần lượt là 3,13 và 2,66 điểm. Do vậy các DN cần tăng cường hoạt động đào tạo ngoại ngữ cho NL của mình.

Chú trọng nâng cao năng lực dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm cho đội ngũ quản lý vì năng lực này được đánh giá rất cao tới 3,99 điểm, trong khi mức độ đánh giá chỉ đạt 2,84 điểm cho thấy LĐQLNV của các DNĐT khu vực Hải Phòng tương đối mạo hiểm trong các hoạt động đầu tư của doanh nghiệp.

Đối với đội ngũ LDSX cần chú trọng hoạt động đào tạo nâng cao năng lực thích nghi với cái mới bởi điểm trung bình đáp ứng yêu cầu này chỉ đạt ở mức độ trung bình 3,04 điểm. Cụ thể: đưa NL của DN sang các nước có nền đóng tàu phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc để học hỏi kinh nghiệm, tiếp thu và vận dụng những công nghệ đóng tàu tiên tiến, hiện đại trên thế giới trong điều kiện hoàn cảnh của ngành đóng tàu Việt Nam nói chung và khu vực Hải Phòng nói riêng; thuê các chuyên gia trong lĩnh vực đóng tàu về đào tạo cho NL trong DN; thường xuyên tổ chức các buổi hội thảo, các khóa học để cập nhật những kiến thức mới nhất về đóng tàu cho các thành viên trong doanh nghiệp.

4.3.3 Nhóm giải pháp PTNL mang tính tổ chức

Đổi mới công tác lựa chọn, bố trí, sử dụng NL

Triển khai đề án đào tạo và PTNL:

Nâng cao vai trò và năng lực của bộ phận nhân sự:

Xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp

Qua cuộc khảo sát tại các DNĐT điển hình, tác giả thấy rằng chi phí đào tạo, huấn luyện, thường không vượt quá 5% doanh thu nhưng bù lại nhân viên sẽ tích cực hăng hái làm hết 100% thậm chí 120% năng suất. Ngược lại nếu nhân viên nhận thấy DN không chú trọng đến công tác nâng cao chất lượng NL thì họ chỉ làm với 75%-85% công sức của mình.

Bố trí cơ cấu NL hợp lý

Giảm tỷ lệ LD QLNV trong các DNĐT khu vực Hải Phòng đồng thời bố trí lại nhân sự tại các phòng, ban nghiệp vụ để nâng cao hiệu quả công việc của đội ngũ này.

Hoàn thiện bản phân công nhiệm vụ của các phòng ban, phân xưởng sản xuất
Xây dựng và hoàn thiện lại các quy định về tiêu chuẩn bậc thợ ở các phân xưởng, làm cơ sở cho hoạt động đào tạo mới và đào tạo lại cho đội ngũ NL.

Khắc phục tình trạng mất cân đối giữa tỷ lệ thợ sắt trên thợ hàn và các loại thợ khác

Phân bổ lao động có tay nghề cao từ 1 đến 2 thợ bậc 6, bậc 7, từ 1 đến 2 thợ bậc 4, bậc 5 còn lại là thợ từ bậc 1 đến bậc 3 trong mỗi tổ sản xuất của các phân xưởng

Tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ cho LD QLNV

Tăng cường công tác kiểm soát kết hợp với động viên, khen thưởng

4.3.4 Xây dựng các chính sách ưu đãi NL

Coi trọng đãi ngộ về tinh thần: Đánh giá đúng, công bằng năng lực và sự cống hiến của từng cá nhân thông qua hệ thống đánh giá: bằng cấp, khả năng và thành tích làm việc, năng suất lao động, sự sáng tạo cải tiến công việc...từ đó có chính sách tuyên dương, khen thưởng, khích lệ cho phù hợp.

Đãi ngộ về vật chất:

Về chế độ tiền lương: bình quân trong các DNĐT khu vực HP là 8 triệu đồng/người/tháng. So với bình quân thu nhập trên đầu người của Hải Phòng thì đây là mức thu nhập trung bình nên chưa đảm bảo nhân lực yên tâm gắn bó với nghề.

Về chế độ tiền thưởng: áp dụng một số chỉ tiêu thưởng tiền độ, thưởng chất lượng để khuyến khích NL phát huy mọi khả năng lao động sáng tạo, làm việc tận tụy, có trách nhiệm hơn với công việc, đồng thời tạo sự gắn bó lâu dài với DN.

Các khoản trợ cấp, phụ cấp: áp dụng chế độ thâm niên nghề nghiệp để giữ được NL có trình độ cao, tránh được tình trạng chảy máu chất xám.

Đánh giá NL

Từ kết quả khảo sát, phân tích thực trạng chất lượng LD QLNV, hệ thống tiêu chí đánh giá LD QLNV gồm: kiến thức, những tố chất cần có (bản lĩnh chính trị; mạo hiểm và quyết đoán; kiên nhẫn và quyết tâm; Sáng tạo; thích nghi và ứng biến; tỷ mỉ và chi tiết; bao quát vấn đề) đánh giá năng lực tri thức môi trường KD; năng lực chuyên môn, chuyên ngành quản trị DN, các kỹ năng...

Đối với LDSX căn cứ vào bảng mô tả công việc và tiêu chuẩn công việc, hoặc định mức kinh tế kỹ thuật để xây dựng và áp dụng bảng chấm công cụ thể cho từng đối tượng NL; bảng chấm điểm được thực hiện bởi các lãnh đạo trực tiếp của nhân viên đó, kết quả đánh giá phải được thông báo công khai, minh bạch và được lưu giữ trong hồ sơ cá nhân.

4.3.5 Nâng cao thể lực cho NL đặc biệt là LDSX

Bảng 4.3 Tỷ lệ công nhân mắc bệnh nghề nghiệp giai đoạn 2013- 2019 và dự kiến cho giai đoạn từ 2020 - 2045

TT	Giai đoạn	Tỷ lệ người mắc bệnh nghề nghiệp		
		Bệnh diếc nghề nghiệp (%)	Bệnh rung chuyển nghề nghiệp (%)	Bệnh bụi phổi silic (%)
1.	2013-2019	18,74	0,45	4,3
2.	2020-2025	15	0,35	3,8
3.	2026-3035	12	0,30	3,3
4.	2036-2045	10	0,25	2,8

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

Đề xuất khám sức khỏe sáu tháng một lần, đồng thời việc khám sức khỏe phải được thực hiện tại các bệnh viện có uy tín để đảm bảo chất lượng thăm khám.

Đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất và cải thiện môi trường, điều kiện làm việc: hệ thống giàn che nắng, che mưa di động, hệ thống quạt thông gió, hút gió ở các nhà xưởng, hệ thống ống dẫn khí đến các phân xưởng

Hoàn thiện quy trình và công nghệ sản xuất: ĐT theo module, lắp ráp hoàn thiện các chi tiết ở chế độ tổng đoạn tránh công việc bị chông chéo, điều kiện làm việc chật hẹp môi trường làm việc độc hại ảnh hưởng đến sức khỏe, áp dụng công nghệ hàn chập Jujong để gông các tổng đoạn khi đấu lắp các tổng đoạn ở trên triền hoặc dưới âu tàu, để rút ngắn thời gian thi công và nâng cao chất lượng sản phẩm.

Đầu tư thêm các máy hàn tự động để thay thế các máy hàn bán tự động nhằm nâng cao năng suất lao động

Áp dụng hình thức ghi tên đối với thợ sắt và thợ hàn của phân xưởng vỏ trên các hạng mục công việc đã thi công xong để gắn trách nhiệm và nâng cao trách nhiệm của người lao động đối với công tác chất lượng sản phẩm.

Áp dụng các phần mềm ứng dụng trong thiết kế để hỗ trợ cho bộ phận kỹ thuật lập trình và tính toán các định mức kinh tế kỹ thuật một cách chính xác và nhanh hơn. Áp dụng các phần mềm ứng dụng hỗ trợ công tác quản lý điều hành sản xuất ở các phòng, ban chức năng nghiệp vụ khác để nâng cao hiệu quả và giảm số lượng NL tại các phòng ban.

KẾT LUẬN - KIẾN NGHỊ

Kết luận

Qua quá trình nghiên cứu, luận án có những đóng góp mới như sau:

- Thứ nhất, luận án đã đưa ra khung lý luận về PTNL từ đó đưa ra khái niệm về NL ngành ĐT và PTNL ngành ĐT.

- Thứ hai, luận án phân tích một số kinh nghiệm PTNL của quốc gia có ngành ĐT phát triển và một vài DNĐT trong và ngoài nước để từ đó rút ra được bài học kinh nghiệm trong PTNL ngành ĐT khu vực Hải Phòng.

- Thứ ba, luận án đã thu thập dữ liệu sơ cấp và thứ cấp về thực trạng PTNL trong DNĐT khu vực Hải Phòng để thấy được những điểm mạnh, điểm yếu.

- Thứ 4, luận án đã đề xuất các giải pháp PTNL cho ngành ĐT khu vực Hải Phòng gồm: đổi mới công tác lựa chọn, bố trí và sử dụng NL; xây dựng tiêu chuẩn cho LĐ QLNV và LDSX; bố trí cơ cấu NL hợp lý; thực hiện chiến lược đào tạo nâng cao chất lượng NL trong DNĐT khu vực Hải Phòng; xây dựng các chính sách ưu đãi; xử lý hài hòa, hiệu quả số lượng NL dôi dư là giải pháp mang tính xã hội quan trọng; nâng cao thể lực cho đội ngũ NL đặc biệt là LDSX.

Kiến nghị

Đối với Chính phủ và Cơ quan chủ quản

Mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo huấn luyện NL,

Hỗ trợ các doanh nghiệp có điều kiện thuận lợi để phát triển, nâng cao năng lực cạnh tranh với các hãng đóng tàu nước ngoài.

Đối với các DN ĐT

Xây dựng hệ thống quy trình thủ tục giải quyết công việc, các bản mô tả chức danh công việc nhằm giúp nhà lãnh đạo định hướng được công tác đào tạo dễ dàng hơn. Mặt khác dựa vào đó nhân viên sẽ có định hướng để phát triển nghề nghiệp của mình trong tương lai.

Coi việc PTNL là mục tiêu chiến lược và phải gắn liền với chiến lược phát triển của DN. Các nhà lãnh đạo phải đi đầu trong công tác này qua việc tạo cơ chế chính sách giúp người lao động có nhiều điều kiện thuận lợi trong việc học tập và nâng cao trình độ của mình.

Đối với các cơ sở đào tạo

Các trường đào tạo, trung tâm, cơ sở đào tạo cần xây dựng các chương trình, khóa học theo sát với công việc thực tế; đổi mới phương pháp dạy và học, tăng cường liên kết đào tạo với các tổ chức trong và ngoài nước, các trường đào tạo, các hiệp hội về ĐT. Điều này tạo cơ sở cho việc học hỏi kinh nghiệm, kỹ năng quản lý NL tiên tiến. Việc thực hiện có thể tiến hành qua các chuyến đi khảo sát, tham quan thực tế ở nước ngoài, qua các cuộc hội thảo, tọa đàm nhằm nâng cao chất lượng đào tạo NL trong DN ĐT.