

**B K HO CH VÀ UT B GIÁO D C VÀ ÀO T O
VI N NGHIÊN C U QU NLÝ KINH T TRUNG NG**

TR N QU CHI U

**QU NLÝ NHÀ N C V PHÁT TRI N NGU N NHÂN L C
CÁC DOANH NGHIỆP MÁY PH C V QUÂN I
TRONG I U KINH NH I NH P KINH T QU C T**

LU N ÁN TI N S KINH T

Hà N i - N m 2018

**B K HO CH VÀ UT B GIÁO D C VÀ ÀO T O
VI N NGHIÊN C U QU N LÝ KINH T TRUNG NG**

TR N QU CHI U

**QU N LÝ NHÀ N C V PHÁT TRI N NGU N NHÂN L C
CÁC DOANH NGHIỆP MẠI PH C V QUÂN I
TRONG I U KINH NH I NH P KINH T QU C T**

**Chuyên ngành: Qu n lý kinh t
Mã s : 9. 34. 04. 10**

LU N ÁN TI N S KINH T

**NG I H NG D N KHOA H C:
PGS. TSKH Nguyễn Việt V ng**

Hà Nội - Năm 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN

Trần Quốc Hiếu

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, cho phép tôi bày tỏ lòng biết ơn tới PGS.TSKH Nguyễn Viết Vượng, người đã hướng dẫn tôi về mặt khoa học để hoàn thành bản Luận án này. Xin cảm ơn PGS.TS Trần Công Sách cùng các nhà khoa học, cán bộ, nhân viên Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương đã có những góp ý xác đáng và giúp đỡ tận tình trong quá trình tôi nghiên cứu và hoàn thành luận án.

Tôi cũng xin trân trọng cảm ơn lãnh đạo và các bạn đồng nghiệp công tác tại Cục Tài chính/Bộ Quốc phòng, Khoa Tài chính/Học viện Hậu cần về những giúp đỡ đầy nhiệt huyết và những ý kiến đóng góp, động viên để tôi có thể hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu của mình.

Cuối cùng, tôi đặc biệt biết ơn gia đình và những người bạn thân thiết đã thường xuyên động viên, giúp đỡ tôi hoàn thành bản luận án này.

Xin trân trọng cảm ơn!

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	viii
DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ.....	ix
MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của nghiên cứu đề tài luận án.....	1
2. Mục đích và ý nghĩa của việc nghiên cứu của đề tài luận án.....	3
3. Kết cấu của Luận án.....	4
Chương 1 TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÁC DOANH NGHIỆP MAY PHỤC VỤ QUÂN ĐỘI.....	5
<i>1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố liên quan đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....</i>	<i>5</i>
1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực.....	5
1.1.2 Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....	13
1.1.3. Những kết quả nghiên cứu đã đạt được và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu, làm rõ.....	18
1.1.4 Những vấn đề Luận án tập trung nghiên cứu giải quyết.....	20
<i>1.2. Phương hướng giải quyết các vấn đề nghiên cứu của đề tài Luận án....</i>	<i>20</i>
1.2.1 Mục tiêu nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu của đề tài Luận án.....	20
1.2.2 Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu của đề tài Luận án.....	22
1.2.3 Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu đề tài Luận án.....	22
1.2.4 Khung nghiên cứu của Luận án.....	24
Chương 2 CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÁC DOANH NGHIỆP MAY PHỤC	25

VỤ QUÂN ĐỘI TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

<i>2.1. Doanh nghiệp may phục vụ quân đội và phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ quân đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.....</i>	25
2.1.1. Doanh nghiệp may phục vụ quân đội và nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....	25
2.1.2. Phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....	31
2.1.3. Hội nhập kinh tế quốc tế, cách mạng công nghiệp 4.0 và những yêu cầu đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....	39
<i>2.2. Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....</i>	43
2.2.1. Bản chất, mục tiêu và chủ thể quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....	43
2.2.2 Nội dung quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....	47
2.2.3. Các tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....	52
<i>2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....</i>	54
2.3.1. Các nhân tố bên trong.....	54
2.3.2. Các nhân tố bên ngoài.....	58
<i>2.4 Kinh nghiệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở một số ngành, đơn vị và bài học cho các cơ quan quản lý của Quân đội.....</i>	61
2.4.1 Kinh nghiệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở một số ngành, đơn vị.....	61
2.4.2 Bài học kinh nghiệm đối với các cơ quan quản lý nhà nước của Bộ Quốc phòng.....	64
Chương 3 THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN	65

NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÁC DOANH NGHIỆP MAY PHỤC VỤ QUÂN ĐỘI GIAI ĐOẠN 2011-2016.....	
<i>3.1. Khái quát thực trạng doanh nghiệp may phục vụ Quân đội và phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....</i>	65
3.1.1. Khái quát về các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....	65
3.1.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016.....	70
<i>3.2. Phân tích thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016.....</i>	87
3.2.1. Thực trạng định hướng và điều tiết của Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....	87
3.2.2. Thực trạng tạo lập khung khổ pháp lý và môi trường phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....	92
3.2.3. Thực trạng vai trò kiểm soát phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....	97
3.2.5. Phân tích thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội theo các tiêu chí hiệu lực, hiệu quả, tính phù hợp và bền vững.....	99
<i>3.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016.....</i>	106
3.3.1. Thực trạng bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....	106
3.3.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....	107
3.3.3. Thực trạng nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....	108
<i>3.4. Đánh giá chung thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016</i>	109

3.3.1. Những kết quả chủ yếu.....	109
3.3.2 Những hạn chế và nguyên nhân.....	110
Chương 4 GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÁC DOANH NGHIỆP MAY PHỤC VỤ QUÂN ĐỘI TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ THỜI KỲ TỚI NĂM 2025.....	114
<i>4.1. Bối cảnh và những thuận lợi, khó khăn đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế thời kỳ tới năm 2025.....</i>	<i>114</i>
4.1.1. Bối cảnh và những cơ hội, thách thức đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế của Việt nam đến năm 2025.....	114
4.1.2 Thuận lợi và khó khăn đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội thời kỳ đến năm 2025.....	119
<i>4.2 Mục tiêu và phương hướng đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ Quân đội thời kỳ đến năm 2025.....</i>	<i>122</i>
4.2.1 Mục tiêu đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....	122
4.2.2 Phương hướng đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....	123
<i>4.3 Các giải pháp đổi mới và hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội thời kỳ đến năm 2025.....</i>	<i>124</i>
4.3.1 Hoàn thiện tổ chức, bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....	124
4.3.2 Nâng cao năng lực định hướng, điều tiết của Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....	127
4.3.3. Hoàn thiện khung khổ pháp lý và tạo môi trường phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.....	132

4.3.4. Đổi mới công tác kiểm tra, giám sát đối với phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp may phục vụ quân đội.....	142
<i>4.4 Một số kiến nghị cụ thể.....</i>	<i>146</i>
4.4.1 Kiến nghị với Đảng và Quân ủy Trung ương.....	146
4.4.2 Kiến nghị với Chính phủ.....	147
4.4.3 Kiến nghị với Bộ Quốc phòng.....	148
KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT.....	149
1. Kết luận.....	149
2. Đề xuất hướng nghiên cứu tiếp sau của Luận án.....	150
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ	
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT TIẾNG VIỆT

Từ viết tắt	Cụm từ tiếng Việt
BQP	Bộ Quốc phòng
CBQT	Cán bộ quản trị
CLC	Chất lượng cao
CMCN	Cách mạng công nghiệp
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CD	Cao đẳng
CTCP	Công ty cổ phần
CSH	Chủ sở hữu
DN	Doanh nghiệp
DNMPVQĐ	Doanh nghiệp may phục vụ quân đội
DNNN	Doanh nghiệp Nhà nước
DNQĐ	Doanh nghiệp quân đội
ĐCSVN	Đảng Cộng sản Việt Nam
ĐH	Đại học
ĐT	Đào tạo
GD-ĐT	Giáo dục - Đào tạo
KH-CN	Khoa học - Công nghệ
KT-XH	Kinh tế-Xã hội
KCN	Khu công nghiệp
KTQT	Kinh tế quốc tế
KTQP	Kinh tế quốc phòng
LĐ	Lao động
LĐ, TB&XH	Lao động, Thương binh và Xã hội
NNL	Nguồn nhân lực

PTNNL	Phát triển nguồn nhân lực
QĐNDVN	Quân đội nhân dân Việt Nam
QLNN	Quản lý nhà nước
QNCN	Quân nhân chuyên nghiệp
QUTW	Quân ủy Trung ương
QP-AN	Quốc phòng - An ninh
SC	Sơ cấp
SĐH	Sau đại học
SQ	Sĩ quan
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TCHC	Tổng cục Hậu cần
TC	Trung cấp
TNHH MTV	Trách nhiệm hữu hạn một thành viên
TTCP	Thủ tướng Chính phủ
TTLĐ	Thị trường lao động
VCQP	Viên chức quốc phòng

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT TIẾNG ANH

Từ viết tắt	Cụm từ tiếng Anh	Cụm từ tiếng Việt
CPTPP	Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership	Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ Xuyên Thái Bình Dương
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences	Phần mềm phân tích thống kê trong khoa học xã hội
TPP	Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement	Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương

DANH MỤC CÁC BẢNG

		Trang
Bảng 2.1	Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo thể lực	36
Bảng 2.2	Hệ thống các tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội	52
Bảng 3.1	Doanh thu theo thị trường của các doanh nghiệp may phục vụ quân đội năm 2015, 2016	69
Bảng 3.2	Biến động lao động của các doanh nghiệp may phục vụ quân đội giai đoạn 2011-2016	71
Bảng 3.3	Cơ cấu chiều cao, cân nặng của nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp may phục vụ quân đội	74
Bảng 3.4	Thể lực nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội năm 2016	76
Bảng 3.5	Chuyển biến cơ cấu giới tính nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội giai đoạn 2011-2016	82
Bảng 3.6	Thực trạng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp may phục vụ quân đội năm 2016	108

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ

		Trang
Sơ đồ 1.1	Khung nghiên cứu của Luận án	24
Biểu đồ 3.1	Chuyển biến trình độ nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội giai đoạn 2011-2016	78
Biểu đồ 3.2	Cơ cấu lao động theo độ tuổi của các doanh nghiệp may phục vụ quân đội năm 2016	83
Biểu đồ 3.3	Xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động theo độ tuổi của các doanh nghiệp may phục vụ quân đội năm 2011, 2016	84
Biểu đồ 3.4	Mức độ phù hợp giữa chuyên ngành được đào tạo với công việc đang thực hiện của độ nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội	85
Sơ đồ 3.1	Quản lý Nhà nước đối với các doanh nghiệp may phục vụ quân đội Việt Nam	107
Sơ đồ 4.1	Các biện pháp giữ chân nhân viên giỏi trong các doanh nghiệp may phục vụ quân đội	137

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của nghiên cứu đề tài luận án

Trong bối cảnh môi trường cạnh tranh ngày càng mở rộng trên phạm vi toàn cầu, NNL đã trở thành yếu tố cơ bản tạo nên lợi thế cạnh tranh của các quốc gia, của các ngành kinh tế và của các DN. Nhận thức rõ vai trò của NNL trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, tại Nghị quyết Đại hội lần thứ XII, Đảng ta đã xác định “*Xây dựng chiến lược PTNNL cho đất nước, cho từng ngành, từng lĩnh vực, với những giải pháp đồng bộ*”[40, tr12]. PTNNL là bước đột phá chiến lược, là nhân tố quyết định đến phát triển KH-CN, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, đảm bảo cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững. Đối với DN, NNL là nguồn vốn vô hình, khi được đầu tư đúng đắn, nguồn vốn này sẽ phát triển, gia tăng giá trị. Vì vậy, PTNNL là nội dung cơ bản, quan trọng nhất đối với sự thành bại của các DN nói riêng và với sự nghiệp phát triển nền kinh tế đất nước nói chung.

Hiện nay ở nước ta, BQP đang trực tiếp quản lý 88 DN 100% vốn Nhà nước và 21 công ty cổ phần có vốn Nhà nước do BQP quản lý, gọi tắt là DNQĐ, hoạt động đa dạng trong lĩnh vực kinh tế, kỹ thuật, thương mại, dịch vụ và nhiều ngành QP-AN, không những duy trì và phát triển tiềm lực quốc phòng mà còn góp phần tạo ra sản phẩm cho xã hội, giải quyết việc làm cho người LĐ. Trong đó, có các DNMPVQĐ, gồm các DN 100% vốn Nhà nước và các DN đã được cổ phần hóa thành công trong quá trình sắp xếp, đổi mới các DNQĐ; là các DN KTQP, hoạt động trong lĩnh vực may hoặc đa ngành nhưng may mặc là chủ yếu. Các DNMPVQĐ một mặt tiến hành hoạt động SXKD, tìm kiếm lợi nhuận; mặt khác, còn phải gánh vác một nhiệm vụ nặng nề đó là sản xuất và cung ứng quân trang... cả trong thời bình và thời chiến phục vụ các hoạt động của Quân đội.

Trong giai đoạn hiện nay, Quân đội nhân dân Việt Nam (Quân đội) ngày càng phát triển, chính quy, tinh nhuệ với nhiều lực lượng với nhiều nhiệm vụ

truyền thông và phi truyền thông, đòi hỏi công tác bảo đảm các loại quân trang phải kịp thời, đầy đủ, chính quy, đẹp, bền, an toàn. Ngoài ra, với sự phát triển của KH-CN quân sự, đặc biệt là các công nghệ tình báo, do thám như công nghệ nhận dạng tần số vô tuyến điện thông qua việc nhúng chất định vị vào vật liệu vải để xác định vị trí sản phẩm... là những thách thức, đòi hỏi công tác bảo đảm quân nhu, quân trang cho nhiệm vụ huấn luyện, sẵn sàng chiến đấu, các nhiệm vụ đột xuất, các lực lượng làm nhiệm vụ đặc biệt, bảo vệ chủ quyền... cho quân đội của các DNNPVQĐ ngày càng nặng nề, phức tạp hơn.

Bên cạnh đó, quá trình hội nhập KTQT khiến thị trường ngành May trong nước và xuất khẩu phát triển nhanh chóng, tạo nhiều cơ hội cho các DN may Việt Nam nói chung và các DNMPVQĐ mở rộng thị trường và học hỏi kinh nghiệm; nhu cầu về NNL cho các DN này sẽ ngày càng cao, dự kiến đến năm 2020, toàn ngành sẽ sử dụng khoảng 3,3 triệu LĐ, đến 2030 là 4,4 triệu LĐ [3, tr2]. Tuy nhiên, thực tế hiện nay, ngành may mặc đang đối diện với sự thiếu hụt LĐ trầm trọng, dẫn đến tình trạng tranh giành LĐ trong chính nội bộ ngành, làm giảm khả năng cạnh tranh chung của toàn ngành, gây ra nhiều khó khăn cho các DNMPVQĐ; nguyên nhân do thiếu sự đầu tư cho PTNNL, công tác QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ chưa thực sự được quan tâm và quyết tâm đổi mới chưa thực sự mạnh mẽ.

Để có thể hoàn thành tốt được sứ mệnh phục vụ quân đội, tạo ra được thế bố trí chiến lược của đất nước về kinh tế-QP-AN-văn hóa-xã hội, vừa phải đảm bảo hiệu quả kinh tế, tạo ra sản phẩm phục vụ nhu cầu dân sự trong và ngoài nước, góp phần duy trì và phát triển tiềm lực quốc phòng; các DNMPVQĐ phải có NNL đủ mạnh, phù hợp về số lượng, cơ cấu, tốt về chất lượng. Để giải quyết vấn đề này, ngoài vai trò trực tiếp của các DNMPVQĐ, cần có sự vào cuộc tích cực của các cơ quan QLNN trong việc thực hiện chức năng, vai trò, sứ mệnh của mình trong việc quản lý một nguồn lực vô cùng quan trọng mà các DN đang sử dụng-NNL, công tác QLNN cần thiết phải được đổi mới và nâng cao hiệu lực, hiệu quả đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ.

Vì vậy, việc nghiên cứu đề tài “*Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế*” là cần thiết khách quan, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

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

2.1 Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu đề tài luận án nhằm cung cấp các luận cứ khoa học cho việc hoạch định, xây dựng, đổi mới các chiến lược và chính sách PTNNL ở các DNMPVQĐ, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ trong điều kiện hội nhập KTQT của Việt Nam trong thời gian tới.

2.2 Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của việc nghiên cứu đề tài luận án

2.2.1 Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần nghiên cứu, xây dựng cơ sở lý luận, phương pháp luận và nội dung, phương pháp phân tích, tiêu chí đánh giá QLNN về PTNNL ở các DN nói chung và các DNQĐ nói riêng.

2.2.2 Ý nghĩa thực tiễn

- Luận án phân tích, đánh giá thực trạng PTNNL và QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, phát hiện những yếu kém, tồn tại và nguyên nhân, dự báo bối cảnh và đề xuất hệ thống các giải pháp PTNNL và đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ đến năm 2025 phù hợp với mục tiêu, phương hướng PTNNL và đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trong điều kiện hội nhập KTQT, đáp ứng yêu cầu sắp xếp, đổi mới các DNMPVQĐ trong hiện tại và cho những năm tiếp theo. Qua đó, Luận án góp phần thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 và Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp Dệt May Việt Nam đến năm 2025.

- Luận án cung cấp các luận cứ khoa học cho các cơ quan quản lý đề hoạch định, xây dựng, đổi mới chính sách, thực thi chính sách và pháp luật về PTNNL trong DN nói chung và trong các DN KTQP, các DNMPVQĐ nói riêng.

3. Kết cấu của Luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, các phụ lục, Luận án được kết cấu thành 4 Chương như sau:

Chương 1: Tổng quan các nghiên cứu liên quan đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.

Chương 2: Cơ sở lý luận của quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.

Chương 3: Thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016.

Chương 4: Giải pháp đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế thời kỳ tới năm 2025.

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÁC DOANH NGHIỆP MAY PHỤC VỤ QUÂN ĐỘI

1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố liên quan đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực

1.1.1.1 Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố ở nước ngoài

(1) Các công trình nghiên cứu liên quan đến phát triển nguồn nhân lực

(i) Adam Smith (1723-1790), nhà kinh tế học cổ điển người Anh, được coi là người đầu tiên đưa ra khái niệm về NNL, trong tác phẩm “*Khảo sát về điều kiện tự nhiên và các nguyên nhân dẫn đến sự giàu có của các quốc gia, quyển số 2 - điều kiện tự nhiên, sự tích lũy và nguồn lao động*”, NXB London: Methuen & Co., Ltd., tác giả đã đưa ra học thuyết về vốn con người, con người có thể được đào tạo và phát triển, thông qua đó sẽ mang lại lợi ích cho tổ chức [95], Ông cũng đưa ra định nghĩa NNL là sự tích lũy những năng lực trong quá trình học tập, tích lũy kỹ năng LĐ, quá trình này đòi hỏi chi phí, vì vậy sự tích lũy năng lực được xem là sự kết tinh trong con người của tư bản cố định.

(ii) Alfred Marshall (1842-1924), trong cuốn sách “*Các nguyên lý kinh tế*”, Nxb London: Macmillan and Co., Ltd., đã đưa các ý tưởng về cung và cầu, độ thỏa dụng biên và chi phí sản xuất thành một khối tổng thể, theo Alfred Marshall “Cái giá trị nhất của tất cả các nguồn vốn là đầu tư vào con người” [96], ông cũng thống nhất với khái niệm vốn nhân lực với Adam Smith khi cho rằng vốn nhân lực là một tài sản cá nhân bao gồm năng lượng, năng lực và các kỹ năng trực tiếp tạo hiệu quả sản xuất công nghiệp.

Như vậy, mặc dù có sự khác nhau về góc độ nghiên cứu và kết quả nghiên cứu, nhưng các nhà nghiên cứu trên đều thống nhất về quan điểm khi cho rằng PTNNL là phát triển kỹ năng LD, nhận thức cho mỗi cá nhân thông qua học tập, đào tạo, phát triển, từ đó đóng góp và mang lại lợi ích cho tổ chức. Những nội dung này sẽ được NCS kế thừa và chọn lọc trong quá trình thực hiện luận án.

(iii) Cuốn sách “*Phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức nhỏ - Lý thuyết và thực hành*”, NXB Routledge, do Jim Stewart và Graham Beaver làm chủ biên với 3 phần: Các nghiên cứu về đặc điểm của các tổ chức quy mô nhỏ và các gợi ý trong việc thiết kế và thực hiện nghiên cứu về PTNNL, những kết quả nghiên cứu về các cách tiếp cận để PTNNL trong các tổ chức quy mô nhỏ, các phương pháp PTNNL mà các tổ chức quy mô nhỏ thường áp dụng và thực hiện. Công trình đã: (1) Cung cấp một cái nhìn tổng quan của nghiên cứu hiện đại vào thực tế của PTNNL trong các tổ chức nhỏ; (2) Cung cấp các ví dụ thực tiễn về các dự án nghiên cứu PTNNL trong các tổ chức nhỏ [106]. Đây là những kinh nghiệm quý trong việc nghiên cứu đề xuất các giải pháp PTNNL mà Luận án sẽ kế thừa và phát triển.

(iv) Trong công trình “*Định nghĩa của Phát triển nguồn nhân lực: Những khái niệm chính từ bối cảnh quốc gia và quốc tế*” đăng trên tạp chí *European Journal of Social Sciences*, tập 10, số 4/2009, tác giả Haslinda Abdullah (Khoa Kinh tế và Quản lý-Đại học Putra, Malaysia) đã xác định và phân biệt rõ giữa khái niệm “đào tạo và phát triển” với “PTNNL”. Trong đó, tác giả khẳng định đào tạo và phát triển là quá trình thay đổi thái độ, kiến thức, kỹ năng thông qua học tập, kinh nghiệm để đạt được hiệu suất, hiệu quả trong một hoạt động hay một phạm vi nhất định, mục đích là đáp ứng các tình huống công việc, phát triển kỹ năng từng cá nhân và đáp ứng yêu cầu hiện tại và tương lai của tổ chức. Đối với PTNNL, tác giả đưa ra khái niệm trong từng thời kỳ nhất định và tổng hợp kết luận là: PTNNL là tập hợp các hoạt động kế hoạch được thiết kế một cách có hệ thống bởi một tổ chức để cung cấp cho các thành viên có cơ hội học tập những kỹ năng cần thiết để đáp ứng nhu cầu công việc trong hiện tại và tương lai [103].

Các nghiên cứu này sẽ góp phần giúp Luận án làm rõ được khái niệm và nội hàm của PTNNL, các quan điểm về PTNNL ở các phạm vi khác nhau.

Ngoài ra, còn có các nghiên cứu của Hooi Lai Wan (Trường Kinh doanh quốc tế IBS, Đại học Công nghệ Malaysia) với bài báo “*Chính sách phát triển nguồn nhân lực: Nâng cao mức độ hài lòng của nhân viên*” đăng trên tạp chí *European Industrial Training*, tập 31, số 4/2007 và bài viết của tác giả David Simmonds (Đại học Westminster, Anh quốc) và Cec Pedersen (Đại học Southern Queensland, Australia), trong nghiên cứu “*Phát triển nguồn nhân lực: Định hình các việc phải làm*” đăng trên tạp chí *Workplace Learning*, tập 18, số 2/2006 đã mang đến cái nhìn thực tiễn về PTNNL, cung cấp các kiến thức hiện tại về mặt thực tiễn PTNNL tốt nhất giúp các DN có thể phát triển nguồn vốn con người này để tạo ra và nâng cao lợi thế cạnh tranh [104], [100]. Luận án sẽ chọn lọc và kế thừa các kết quả này để xây dựng các giải pháp PTNNL.

(2) *Các công trình nghiên cứu liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp may*

(i) Theo Liu Xiang & Xing Zhenzhen (Khoa Khoa học kinh tế và công nghệ thông tin, Đại học Karlstad-Thụy Điển), trong đề tài “*Phân tích ngành may mặc ở Trung Quốc: Nghiên cứu bài học từ Công ty TNHH Yichang Richart*” (2009), cho rằng NNL là nhân tố quan trọng trong các DN may mặc. Liu Xiang & Xing Zhenzhen khuyên rằng: (1) Nên tạo điều kiện thuận lợi để cho người LĐ trong các DN may mặc được phát triển mức độ làm việc của họ và gia tăng mức lương cho họ, điều này kích thích động lực phát triển năng lực, giá trị cá nhân người LĐ, từ đó góp phần nâng cao giá trị vốn LĐ trong DN. (2) Đối với việc quản lý NNL, đào tạo, bồi dưỡng thể chất, kỹ năng, kiến thức, tay nghề cho các nhân viên theo hướng chuyên nghiệp để hình thành giá trị công ty [107].

(ii) Trong Báo cáo “*Cách tiếp cận Phát triển Nguồn nhân lực để Khả năng Sáng tạo: Một nghiên cứu điển hình về ngành sản xuất dệt may Thổ Nhĩ Kỳ*” của Ezgi Saribaloglu, Thạc Sĩ Quản Lý, Các Tổ Chức và Quản Trị, Trường Kinh tế và

Khoa học Chính trị Luân Đôn đã nghiên cứu vai trò của đầu tư PTNNL trong ngành dệt may, trong đó, các biến ảnh hưởng đến NNL có thể được xem xét trong hai chiều: Ở góc độ quản trị DN, đó là những nỗ lực của chính DN để đầu tư vào LĐ của mình như: Đào tạo tại chỗ và bên ngoài có liên quan đến hiệu quả của hệ thống giáo dục phổ thông trong nước. Ở góc độ QLNN: Đối với trường hợp ngành dệt may công nghiệp, việc xây dựng và cách thức vận hành của nền giáo dục và hiệu quả của hệ thống giáo dục đào tạo nghề và kỹ thuật của các khoa trong các trường đại học là một nhân tố tác động đến hiệu quả PTNNL của các DN dệt may [101].

(iii) Trong bài viết “*Phân tích chính sách PTNNL: Nghiên cứu hình thức công nghiệp dệt may tại Trung Nam Punjab*” của Tiến sĩ Abdul Ghafoor Awan, Trưởng Khoa Quản trị và Khoa học Xã hội, Viện Southern Punjab Multan, Pakistan và Học giả Saleem Iqbal, Viện Nam Punjab Multan, Pakistan đăng trong Tạp chí Toàn cầu về Quản lý Nhân sự-Trung tâm Nghiên cứu Đào tạo và Phát triển Châu Âu (Vol.2, No.4, pp.40-59, tháng 12 năm 2014), đã khẳng định NNL có giá trị cao là sự sống còn của DN Dệt May chứ không phải là trình độ công nghệ hay cơ cấu hạ tầng DN Dệt May. PTNNL bắt đầu từ những thay đổi nhất quán bắt buộc trong chính sách PTNNL và nâng cao trình độ quản lý NNL trong các DN. Tác giả xác định công việc trọng yếu là lựa chọn, tuyển dụng và đào tạo đúng người vào đúng thời điểm và đúng nơi; Các chương trình đào tạo phù hợp cho sự phát triển của nhân viên theo yêu cầu công nghiệp mà vẫn phù hợp với tôn giáo; cung cấp các cơ sở để nâng cao kỹ năng công nhân và quản lý để xây dựng và thực hiện đào tạo cho cấp giám sát có năng lực hơn, tập trung chủ yếu vào "thái độ và hành vi"... [94].

1.1.1.2 Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố ở trong nước

(1) Các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực

(i) Với các tiếp cận từ góc độ triết học, TS. Nguyễn Thanh đã trình bày kết quả nghiên cứu về phát triển con người, PTNNL và vai trò của GD-ĐT đối với PTNNL trong cuốn “*Phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH đất nước*”

(2005), NXB Chính trị quốc gia. Trong cuốn sách này, dựa trên quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của ĐCSVN, tác giả trình bày quan niệm về phát triển con người, PTNNL, từ đó tác giả cho rằng NNL có vai trò quyết định đối với quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam; trên cơ sở đó, tác giả đánh giá khái quát thực trạng NNL ở nước ta trên các khía cạnh số lượng, cơ cấu, trí lực, trình độ CMKT... [81]. Từ đó tác giả đưa ra những định hướng PTNNL có chất lượng đáp ứng được đòi hỏi của CNH, HĐH bao gồm: gắn PTNNL với việc đẩy nhanh tốc độ phát triển KT-XH; gắn PTNNL với quá trình dân chủ hoá, nhân văn hoá đời sống xã hội; nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng cán bộ KH-CN; xây dựng chiến lược con người. Trong phần cuối của cuốn sách, tác giả làm rõ vai trò của giáo dục với tư cách là yếu tố quyết định trong chiến lược phát triển con người, PTNNL có chất lượng cho CNH, HĐH ở nước ta.

(ii) Thượng tướng, VS.TS Nguyễn Huy Hiệu có bài nghiên cứu “*Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN theo tinh thần nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*” (2011) đăng trên *Tạp chí Tổ chức Nhà nước* số 6/2011. Trong bài viết này, tác giả đã chỉ ra tính cấp thiết trong việc GD-ĐT NNLCLC trên cơ sở thực trạng PTNNL ở nước ta trong thời gian qua. Bên cạnh đó, tác giả cũng đã chỉ ra những nguyên nhân chủ yếu dẫn tới thực trạng trên, từ đó đã đưa ra những giải pháp về GD-ĐT nhằm PTNNLCLC đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc trong tình hình mới [47].

(iii) Luận án tiến sĩ triết học: *Nâng cao chất lượng nguồn lực sĩ quan trẻ trong xây dựng Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay* (2012), của Hoàng Đình Tỉnh (Học viện Chính trị/BQP) đã cho rằng việc tiếp cận một cách hệ thống dưới góc độ triết học để tìm ra cơ sở lý luận và thực tiễn nâng cao chất lượng nguồn lực sĩ quan trẻ là vấn đề khá mới, có ý nghĩa thiết thực trong việc PTNNL có chất lượng ngày càng cao cho QĐNDVN. Luận án khẳng định nguồn lực sĩ quan trẻ là một bộ phận cơ bản của NNL trong quân đội, tồn tại dưới dạng tiềm năng,

hiện thực tạo nên đặc trưng, sức mạnh vai trò trong xây dựng quân đội; nâng cao chất lượng nguồn lực sĩ quan trẻ trong xây dựng QĐNDVN là quá trình hoạt động tích cực, tự giác của các chủ thể làm chuyển hóa và phát triển ngày càng cao hơn các yếu tố hợp thành chất lượng nguồn lực này [86]. Đây là cách tiếp cận rất mới mẻ về nâng cao chất lượng NNL với tư cách là một nội dung quan trọng của PTNNL mà luận án sẽ chọn lọc và kế thừa. Tuy nhiên, hạn chế của công trình này là trước yêu cầu xây dựng và phát triển QĐNDVN trong bối cảnh hội nhập quốc tế thì PTNNL quân đội nói chung và đội ngũ sĩ quan trẻ nói riêng cũng đặt ra yêu cầu về sự vận động cả ở số lượng, chất lượng và cơ cấu thì luận án mới chỉ giải quyết được một nội dung là nâng cao chất lượng của đội ngũ này. Vì vậy, đây là dư địa mà luận án có thể tiếp tục nghiên cứu và giải quyết.

(iv) Luận án tiến sĩ triết học: *Phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự ở Việt Nam hiện nay* (2012) của Trịnh Xuân Sơn (Trường ĐH KHXH&NV-ĐHQG TP HCM) đã làm rõ những vấn đề lý luận chung về NNL, PTNNL và nguồn lực cán bộ KHKT quân sự trong QĐNDVN nói chung và trong các viện nghiên cứu KHKT-CNQS trong quân đội nói riêng. Luận án khẳng định việc xây dựng và PTNNL cán bộ khoa học là vấn đề vô cùng quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội nói chung và cán bộ khoa học tại các viện nghiên cứu KHKT-CNQS trong quân đội nói riêng, góp phần xây dựng năng lực KHKT-CNQS của QĐNDVN ngày càng phát triển [70]. Trên cơ sở đánh giá thực trạng PTNNL khoa học tại các viện nghiên cứu KHKT-CNQS, luận án đã xây dựng một số chính sách và giải pháp PTNNL khoa học trong các viện nghiên cứu KHKT-CNQS ở Việt Nam trong thời gian tới [72].

(2) *Các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp may*

(i) Luận án tiến sĩ Kinh tế “*Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang*” của Nguyễn Thanh Vũ (2015), đã nghiên cứu sâu các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNL ở các

DN may tỉnh Tiền Giang, từ đó chỉ ra các tồn tại, khó khăn về các tổ ảnh hưởng đến PTNNL từ đó đề xuất các chính sách phù hợp để hỗ trợ PTNNL ở các DN may. Tác giả đã chỉ ra PTNNL ở các DN may chịu ảnh hưởng nhiều yếu tố bao gồm những yếu tố quan sát được và những yếu tố chưa quan sát được. Các yếu tố quan sát được chỉ ra được mức độ quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNL ở các DN may gồm 9 yếu tố ảnh hưởng đến PTNNL doanh nghiệp may Tiền Giang: Môi trường Kinh tế - văn hóa xã hội; Chất lượng LĐ cá nhân; GD-ĐT và pháp luật về LĐ; Chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động; Tuyển dụng LĐ; Đào tạo và phát triển nghề nghiệp; Phân tích và đánh giá kết quả công việc; Môi trường làm việc và quan hệ LĐ; Lương thưởng và phúc lợi DN [93].

(ii) Luận án tiến sĩ Kinh tế “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công nghiệp Dệt May Việt Nam*” của Nguyễn Thị Bích Thu (2008) đã xác định thông qua đào tạo và PTNNL, Dệt may Việt Nam sẽ có NNL với chất lượng cao để cạnh tranh tốt trong điều kiện Việt Nam đã gia nhập WTO, đáp ứng được đòi hỏi cao và khắt khe của khách hàng, đảm bảo được cam kết với Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về việc làm bền vững, đảm bảo cho sự phát triển bền vững của công nghiệp dệt may. Luận án ủng hộ quan điểm cho rằng đào tạo và phát triển là hai mặt của quá trình học tập và có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, trong đó đào tạo là tập hợp các hoạt động còn phát triển là kết quả mong đợi của các hoạt động này. Luận án chỉ ra xu thế nâng cấp chuỗi giá trị dệt may có 2 dạng: (1) OEM (Original equipment manufacturing): nâng cấp theo hướng khai thác sâu, lợi thế sẽ thuộc về các công ty có đội ngũ công nhân trình độ tay nghề cao, đáp ứng được nhiều loại đơn hàng, đặc biệt là các đơn hàng khó, có khả năng quản lý sản xuất tốt, có khả năng thương lượng đàm phán với người mua; (2) OBM (Original brand name manufacturing): nâng cấp chuỗi theo hướng chuyển tiếp, đòi hỏi các công ty phải có thương hiệu, có khả năng thiết kế mẫu mã sản phẩm, phân phối sản phẩm, DN dệt may phải có đội ngũ marketing và bán hàng, đội ngũ thiết kế mẫu và thiết kế thời trang chuyên nghiệp, có đội ngũ công nhân tay nghề cao để đảm bảo chất

lượng sản phẩm, thương hiệu, hơn hết phải có đội ngũ cán bộ quản lý hiểu biết về thị trường, nhạy bén về kinh doanh, có tầm nhìn, định hướng chiến lược [84].

(iii) Luận án tiến sĩ kinh doanh và quản lý “*Nâng cao chất lượng vốn nhân lực của các doanh nghiệp may Việt Nam*” của Hoàng Xuân Hiệp, Trường Cao đẳng Công nghiệp – Dệt May Thời trang Hà Nội, đã nghiên cứu công tác PTNNL ở góc độ phát triển chất lượng NNL từ công tác tạo nguồn vốn nhân lực. Luận án hướng đến việc nghiên cứu các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng vốn nhân lực chuyên môn của cán bộ quản lý và cán bộ kỹ thuật trong các doanh nghiệp may Việt Nam từ trong quá trình tạo vốn nhân lực. Tác giả đưa ra 03 giải pháp: (1) *Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo nhân lực ngành may gồm nhu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ mà người lao động sở hữu sau khi kết thúc quá trình đào tạo; nhu cầu sử dụng lao động còn thể hiện số lượng người lao động cần thiết phục vụ cho nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp may sở hữu những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần cho doanh nghiệp;* (2) *Nâng cao trình độ và số lượng đội ngũ giảng viên bởi chất lượng vốn nhân lực của các doanh nghiệp may phụ thuộc nhiều vào trình độ đội ngũ giảng viên của các trường đào tạo nhân lực cho ngành may;* (3) *Hoàn thiện chương trình đào tạo để tăng cường mức vốn nhân lực cũng như nâng cao chất lượng vốn nhân lực cho những người tham gia học tập theo chương trình đào tạo* [48].

1.1.2.3 Công trình nghiên cứu chuyên sâu về phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp may quân đội

Đề tài nghiên cứu khoa học “*Nâng cao chất lượng lực lượng lao động ở Công ty cổ phần 26 – Tổng cục Hậu cần*” của TS. Vũ Văn Tùng, Khoa Tài chính/Học viện Hậu cần/BQP (2013) đã hệ thống hóa các lý luận cơ bản về LĐ, chất lượng LĐ ở các DNMPVQĐ thuộc Tổng cục Hậu cần (nghiên cứu điển hình ở Công ty CP 26). Đề tài cũng đã xác định đặc điểm nhu cầu sử dụng LĐ của các DNQMĐ thuộc Tổng cục Hậu cần thời kỳ đến 2020 từ đó xây dựng và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ LĐ trong DN. Tác giả cho

rằng chất lượng nguồn LĐ được quyết định bởi quá trình đào tạo, bồi dưỡng vì vậy, đề tài tập trung phân tích và làm rõ thực trạng chất lượng nguồn LĐ của các DNMPVQĐ thông qua việc phân tích quá trình tạo nguồn, quy hoạch, định hướng và xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng nguồn LĐ, mức độ đầu tư của DN cho đào tạo, bồi dưỡng nguồn LĐ. Từ đó đề tài đề xuất 7 giải pháp cơ bản, trong đó có 3 giải pháp trọng tâm gồm: (i) Nâng cao chất lượng lập kế hoạch nhân lực từ đó xác định nhu cầu về chất lượng LĐ, góp phần nâng cao chất lượng xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; (ii) Nâng cao chất lượng và đa dạng hóa hình thức giáo dục đào tạo, bồi dưỡng nguồn LĐ; (iii) Tăng cường liên kết giữa các DNQMĐ với các nhà trường dạy nghề, các cơ sở đào tạo trong việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng... cho người LĐ [91].

1.1.2 Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

1.1.2.1 Các nghiên cứu đã công bố ở nước ngoài

(1) Kristine Sydhagen và Giáo sư Peter Cunningham (Đại học Nelson Mandela Metropolitan) đã công bố công trình “*Phát triển nguồn nhân lực tại các quốc gia Nam Sahara-Châu Phi*” trên tạp chí *Human Resource Development International*, tập 10, số 2/2007, dưới góc độ tiếp cận của quản lý kinh tế, các tác giả đã phân tích những khó khăn của các nền kinh tế đang phát triển ở Châu Phi, sự tác động của đói nghèo, bệnh dịch... làm suy giảm số lượng và chất lượng LĐ, đặc biệt là LĐ có tay nghề cao; các nền kinh tế đang phải đối mặt với nhiều thách thức trong việc phát triển các kỹ năng và đào tạo, tận dụng NNL [108]. Từ đó, tác giả khẳng định vai trò của QLNN trong hoạch định và xây dựng các chiến lược, chính sách nhằm gia tăng lực lượng LĐ có tay nghề và phát triển cộng đồng, hợp nhất các lý thuyết quản lý Châu Phi với lý thuyết truyền thống PTNNL phương Tây, tác giả cũng khẳng định chiến lược và chính sách PTNNL này sẽ phù hợp với các nền kinh tế đang phát triển trong khu vực và trên thế giới.

(2) Masayuki Kitaura (Cục PTNNL, Bộ Lao động Nhật Bản) đã có công trình “*Tình hình hiện nay về quản lý nguồn nhân lực ở Nhật Bản và cuộc tranh luận về tương lai của nó*” đăng trên Tạp chí *Journal of Management Development* (Vol. 15 Issue: 8, pp.17-29). Công trình đã mô tả các lĩnh vực PTNNL dưới sự quản lý của Văn phòng PTNNL của Bộ Lao động Nhật Bản và được quản lý thông qua các hội đồng PTNNL ở cấp trung ương và cấp quận. Bài viết phân tích vai trò của Bộ là cung cấp hệ thống kết hợp các cơ hội đào tạo, đánh giá và chứng nhận, hỗ trợ tài chính để khuyến khích sự tham gia của một số lượng ngày càng tăng của người LĐ trong giáo dục nghề nghiệp, để cải thiện triển vọng tương lai của họ trong việc làm. Đặc biệt, việc thành lập Hệ thống Phát triển Nghề nghiệp là phản ánh của một xu hướng thay đổi từ việc các DN tự đào tạo ra các nhà quản lý để hệ thống giáo dục đào tạo và cung cấp các chuyên gia, các nhà quản lý cho các DN. Kết quả nghiên cứu của công trình này cũng cập nhật những kiến thức quan trọng về tổ chức bộ máy QLNN chuyên ngành về PTNNL ở Nhật bản và vai trò của QLNN trong đào tạo, PTNNL, phát triển TTLĐ... để Luận án kế thừa và phát triển. Tuy nhiên, tác giả vẫn gắn PTNNL với công tác đào tạo, giáo dục nghề nghiệp mà chưa phân tích và làm rõ các vai trò khác của QLNN về PTNNL như hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật... Đây là dư địa để Luận án tiếp tục giải quyết.

(3) Bài viết “*Các yếu tố chức năng của quản lý nguồn nhân lực có sẵn trong các sản phẩm may mặc may sẵn (RMG) của Bangladesh không? Lý thuyết xung đột với thực tế*” đăng trên Tạp chí *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 7; 2016 của nhóm tác giả Sarker Niluthpaul, Hossain S. M. Khaled & Mia Md. Kohinur được thiết kế để kiểm tra xem các yếu tố chức năng của PTNNL trong ngành may mặc có thực sự tồn tại hay không. Trong bài viết, các tác giả đã phân tích những thành tựu của ngành công nghiệp này trong nền kinh tế Bangladesh. Bên cạnh đó, họ cũng chỉ ra những khó khăn có thể được coi là một mối đe dọa cho sự tồn tại của ngành công nghiệp này, trong đó

nổi bật là sự rối loạn LĐ trong ngành. Thủ phạm chính của tình trạng bất ổn này được xác định là các hoạt động quản lý NNL không đúng trong ngành may mặc [112]. Các nghiên cứu chỉ ra rằng, hầu hết các sản phẩm may mặc vi phạm các quy định về quản lý NNL như: môi trường, điều kiện làm việc, thu nhập, GD-ĐT... Nghiên cứu cũng đề xuất rằng Chính phủ cũng như tất cả các cơ quan có liên quan cần có những nỗ lực đáng kể để đảm bảo các hoạt động quản lý NNL phù hợp để phát triển suôn sẻ và phát triển bền vững trong lĩnh vực này.

(4) Qua bài viết *"Hình thành ngành may mặc bền vững tại Myanmar-Các cơ hội chính được xây dựng trên bối cảnh địa phương"* của Tổ chức Kinh doanh và trách nhiệm xã hội (Business for Social Responsibility-BSR), tháng 7/2014, các tác giả trình bày nghiên cứu về cơ hội để thúc đẩy môi trường, xã hội và quản trị (ESG) điều kiện trong lĩnh vực may mặc của Myanmar. Bài viết đã xác định ngành may mặc có cơ hội đáng kể để tận dụng lợi thế của thời điểm quan trọng của sự cởi mở kinh tế và chuyển đổi dân chủ ở Myanmar hiện tại, nêu bật các cơ hội chính dựa trên các vấn đề địa phương hiện có liên quan đến ngành may mặc ở Myanmar [98]. Tác giả cho rằng ngành may mặc với việc cải thiện sự minh bạch và hành động hiệu quả về PTNNL và sự tham gia cộng đồng sẽ đóng góp cho cải cách và thực thi pháp lý, góp phần giải quyết nhiều vấn đề môi trường, xã hội và quản trị của Myanmar. Bài viết nêu bật bốn cơ hội chính là điều cốt yếu để hỗ trợ sự phát triển bền vững của ngành may mặc của Myanmar. Trong đó, 3 vấn đề liên quan đến QLNN về PTNNL gồm: (i) Cải thiện quan hệ công nghiệp-Bài viết nhấn mạnh đến vai trò của các cơ quan QLNN như Chính phủ, Bộ Lao động; (ii) Quản lý và PTNNL hiện đại theo hướng rõ ràng và minh bạch xung theo các tiêu chuẩn được quốc tế chấp nhận; (iii) Xóa bỏ lao động trẻ em - Thúc đẩy cải thiện tuyển dụng nhân sự, hỗ trợ các hoạt động giáo dục, đào tạo nghề với các kỹ năng phù hợp và kiến thức sẽ hỗ trợ tăng trưởng giá trị gia tăng trong ngành may mặc địa phương.

1.1.2.2 Các nghiên cứu đã công bố ở trong nước

(1) Đề tài “*Phát triển nguồn nhân lực-Biện pháp quan trọng để nâng cao năng lực cạnh tranh của các Doanh nghiệp may trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Tổ chức thương mại thế giới*” của TS Trần Việt Lâm (Đại học Kinh tế Quốc dân, 2007), đã chỉ ra NNL là nhân tố quyết định đến năng lực cạnh tranh của các DN may nói riêng và ngành may Việt Nam nói chung trong bối cảnh hội nhập KTQT, PTNNL là giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực cạnh tranh toàn ngành. Tác giả đã chỉ ra ngành may Việt Nam đã phát triển đến quy mô nhất định nên trong thời gian tới cần có sự chuyển đổi về chất, tức là phải chuyển sang giai đoạn tạo ra nhiều giá trị gia tăng. Để làm được điều đó, ngành may phải tái cơ cấu và phân bổ lại sản xuất gắn với việc tái cấu trúc lại lực lượng LĐ theo hướng nâng cao chất lượng NNL. Chỉ có khi chất lượng LĐ được tăng lên thì DN mới có thể khai thác tốt các nguồn nguyên liệu, tăng năng suất LĐ và năng lực quản lý để tăng khả năng cạnh tranh. Để làm được điều này, tác giả nhấn mạnh vai trò của Nhà nước trong quy hoạch NNL, tạo lập môi trường thuận lợi cho TTLĐ, xây dựng chương trình đào tạo, quy hoạch và xây dựng mạng lưới ĐT, dạy nghề, chính sách tài chính đầu tư PTNNL ngành... [50]. Đây là những gợi ý quan trọng trong quá trình giải quyết các vấn đề nghiên cứu của Luận án.

(2) Với cách tiếp cận theo chức năng QLNN, tác giả ThS. Ngô Minh Tuấn (Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương - Bộ Kế hoạch và Đầu tư) đã thực hiện đề tài cấp Bộ: “*QLNN đối với PTNNL ở Việt Nam: Vấn đề và giải pháp*” (2013). Trong đó, tác giả tập trung nghiên cứu về QLNN trong PTNNL. Trước hết, tác giả đã định nghĩa NNL theo nghĩa hẹp (dân số trong độ tuổi LĐ) và tập trung nghiên cứu vào các chính sách phát triển trí lực và thể lực cho người LĐ, khái niệm QLNN được hiểu là xem xét vai trò và nhiệm vụ của Nhà nước trong PTNNL, được thể hiện qua những nội dung chính sau: (i) Vai trò định hướng PTNNL: thông qua việc ban hành các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch và chương trình phát triển; (ii) Vai trò thực hiện tạo khuôn khổ pháp luật và môi trường cho việc phát triển: bao gồm việc ban hành các luật lệ, chính sách đối với

các ngành, lĩnh vực liên quan đến PTNNL; (iii) Vai trò can thiệp trực tiếp, điều tiết phát triển: thông qua tài trợ ngân sách, trực tiếp cung ứng dịch vụ xã hội cơ bản, các công cụ khuyến khích; (iv) Vai trò kiểm tra, giám sát và thanh tra thực thi chính sách pháp luật về PTNNL [90]. Đây là công trình nghiên cứu công phu, đóng góp nhiều giá trị lý luận về PTNNL và các chính sách QLNN về PTNNL, là gợi ý quan trọng cho NCS trong quá trình thực hiện luận án.

(3) Đề tài cấp BQP: *PTNNL văn hóa nghệ thuật Quân đội thời kỳ mới* (2014) do Thiếu tướng Nguyễn Đức Trịnh (Trường Đại học Văn hóa nghệ thuật Quân đội) làm chủ nhiệm đề tài. Tác giả đã tập trung làm rõ những nội dung lý luận chính về PTNNL văn hóa nghệ thuật trong quân đội, đánh giá tổng quát thực trạng PTNNL văn hóa nghệ thuật quân đội từ năm 1998 đến nay. Với cách tiếp cận của QLNN để giải quyết vấn đề, đề tài đã đề ra 5 nhóm giải pháp cơ bản là: (i) Nâng cao nhận thức của các cấp lãnh đạo, chỉ huy về vị trí, vai trò của NNL văn hóa nghệ thuật; (ii) Đổi mới cơ bản, đồng bộ về cơ chế, chính sách PTNNL văn hóa nghệ thuật trong quân đội; (iii) Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp GD-ĐT NNL văn hóa nghệ thuật trong quân đội; (iv) Sửa đổi, bổ sung chính sách, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật nhằm PTNNL văn hóa nghệ thuật quân đội; (v) Tăng cường đầu tư cho các hoạt động bồi dưỡng, PTNNL văn hóa nghệ thuật trong quân đội [89]. Công trình nghiên cứu này được xem là một trong số rất ít các đề tài cấp Bộ về vấn đề PTNNL trong quân đội, vì vậy, đây là những tri thức quan trọng mà NCS sẽ tiếp thu, chọn lọc và kế thừa trong quá trình thực hiện luận án.

(4) Trong Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 7(104) - 2016, tác giả Kiều Quỳnh Anh có bài viết “*Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học*”, Bài viết phân tích QLNN về PTNNL nữ nghiên cứu khoa học ở các nước Mỹ, Nhật Bản và Singapore, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. Cụ thể, trên cơ sở phân tích thực trạng các vai trò của QLNN về PTTNL từ định hướng, hoạch định, tạo lập khung khổ pháp lý, tổ chức

thực thi và giám sát thực thi pháp luật chính sách... ở các nước Mỹ, Nhật bản, Singapore, tác giả đã đề xuất một số bài học kinh nghiệm cho QLNN về PTNNL nữ nghiên cứu khoa học ở Việt Nam đó là: (i) Nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của phụ nữ; (ii) Xây dựng khung thể chế hữu hiệu nhằm bảo vệ quyền của phụ nữ và hỗ trợ phụ nữ tham gia LĐ, đặc biệt là tham gia nghiên cứu khoa học; (iii) Đổi mới giáo dục và đào tạo; tuyển chọn và tuyển dụng nhân tài công bằng; sử dụng và đãi ngộ đối với tài năng khoa học phù hợp; (iv) Tạo môi trường nghiên cứu hiện đại, dân chủ; tổ chức, giám sát tốt việc thực thi PTNNL nữ nghiên cứu khoa học [1]. Đây sẽ là những gợi mở quan trọng mà Luận án có thể kế thừa trong nghiên cứu và đề xuất các giải pháp của Luận án.

Qua tổng quan các nghiên cứu liên quan đến QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, có thể thấy: Các công trình nghiên cứu về PTNNL dưới góc độ tiếp cận của quản trị nhân lực ở phạm vi quốc gia, một số ngành, lĩnh vực. Các công trình nghiên cứu liên quan đến QLNN về PTNNL là các nghiên cứu riêng và chuyên sâu về PTNNL dưới góc độ tiếp cận của QLNN ở phạm vi quốc gia và một số bộ, ngành. Vì vậy, vẫn còn thiếu nhưng công trình nghiên cứu QLNN về PTNNL ở các DNQĐ mà cụ thể là các DNMPVQĐ trong điều kiện hội nhập KTQT, đây là những dư địa để Luận án tiếp tục nghiên cứu và giải quyết.

1.1.3. Những kết quả nghiên cứu đã đạt được và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu, làm rõ

1.1.3.1. Những kết quả nghiên cứu đạt được

Trên cơ sở tổng quan những nội dung và kết quả chính của các công trình nghiên cứu liên quan mật thiết đến vấn đề PTNNL và QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, bước đầu NCS rút ra một số nhận thức sau:

Thứ nhất, NNL với tư cách là một nguồn vốn, nếu được phát triển và phát huy sẽ đóng góp rất lớn vào DN cũng như từng địa phương, từng ngành hay quốc gia.

Thứ hai, các nghiên cứu đã xác định được nội hàm của QLNN là vai trò và nhiệm vụ của Nhà nước trong PTNNL, gồm 04 nội dung chính: (i) Định

hướng PTNNL; (ii) Thực hiện tạo khuôn khổ pháp luật và môi trường cho việc PTNNL; (iii) Can thiệp trực tiếp, điều tiết PTNNL; và (iv) Kiểm tra, giám sát và thanh tra thực thi chính sách pháp luật về PTNNL.

Thứ ba, các nghiên cứu trên đã xác định nội dung PTNNL gồm đánh giá sự biến đổi của NNL cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL và hiệu quả sử dụng NNL. Đánh giá QLNN về PTNNL ở 04 tiêu chí: tính hiệu lực; tính hiệu quả; tính phù hợp; tính bền vững.

Thứ tư, đối với mỗi vùng miền, địa phương, mỗi ngành, mỗi lĩnh vực hay mỗi DN khác nhau thì PTNNL có những đặc thù riêng. Vì vậy, QLNN về PTNNL ở mỗi địa phương, ngành, mỗi loại hình DN cũng có đặc thù riêng.

1.1.3.2. Những vấn đề thuộc đề tài chưa được các nghiên cứu đã công bố giải quyết

Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài đã đưa ra một số nội dung, tiêu chí và kinh nghiệm PTNNL trong DN. Tuy nhiên, điều kiện và môi trường áp dụng giữa các quốc gia không giống nhau, vì vậy, các tiêu chí, nội dung và kinh nghiệm PTNNL khi nghiên cứu và áp dụng đối với các DNMPVQĐ sẽ được tính đến sự phù hợp với đặc điểm ở Việt Nam.

Các nghiên cứu chưa chỉ ra được sự khác biệt trong QLNN về PTNNL ở các DN thông thường với các DNQĐ, các DNQĐ 100% vốn Nhà nước và DN cổ phần có vốn Nhà nước do BQP làm đại diện CSH.

Xét trên bình diện tổng thể, có nhiều nghiên cứu mới chỉ tập trung nghiên cứu vấn đề đào tạo, bồi dưỡng NNL trong PTNNL một quốc gia hay một DN, gắn đào tạo với phát triển mà chưa chỉ ra sự khác biệt giữa đào tạo và phát triển người LĐ của tổ chức với PTNNL mang nội hàm rộng hơn và mang tính chiến lược hơn so với hoạt động đào tạo.

Trên phương diện chuyên sâu, cho đến nay, chưa có công trình nghiên cứu cụ thể nào về PTNNL và QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ cả về chiều rộng lẫn chiều sâu, chi tiết hay tổng quát. Đặc biệt là chưa có nghiên cứu các

điều kiện cụ thể của hội nhập KTQT đến PTNNL trong các DNMPVQĐ; chưa xác định rõ các phương thức PTNNL, các nội dung QLNN về PTNNL ở các DN thuộc BQP. Chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí và chỉ tiêu đánh giá hiệu lực, hiệu quả QLNN về PTNNL ở các DN thuộc BQP. Chưa xây dựng được khung lý thuyết đầy đủ cho việc đổi mới QLNN về PTNNL ở các DN thuộc BQP. Đây là dư địa để Luận án tiếp tục nghiên cứu và giải quyết.

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

Là một đề tài nghiên cứu mang tính hệ thống về PTNNL ở các DNMPVQĐ, luận án tập trung giải quyết các vấn đề sau:

- Luận án tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về QLNN về PTNNL, từ đó xây dựng khung lý thuyết phân tích, khái quát hóa và phát triển những lý luận cơ bản về PTNNL và QLNN về PTNNL trong DN, như khái niệm liên quan, nội dung PTNNL, QLNN về PTNNL trong DN, các tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến PTNNL, QLNN về PTNNL trong DN...

- Luận án vận dụng khung lý thuyết đã xây dựng nêu trên vào việc phân tích, đánh giá thực trạng PTNNL và QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trong điều kiện hội nhập KTQT, từ đó rút ra ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của thực trạng PTNNL và QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ.

- Luận án nêu ra mục tiêu, phương hướng PTNNL và đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ; thời cơ và thách thức của hội nhập KTQT đối với các DNMPVQĐ, từ đó đề xuất hệ thống các giải pháp đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ đến năm 2025.

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

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu của đề tài luận án

1.2.1.1. Mục tiêu nghiên cứu

(1) Mục tiêu tổng quát: Mục tiêu chung nhất của việc nghiên cứu Luận án là luận giải rõ các luận cứ khoa học cả về lý luận và thực tiễn cho việc đề xuất

phương hướng, giải pháp đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trong tương lai.

(2) Mục tiêu cụ thể: Để giải quyết các vấn đề thực tiễn đặt ra, trong quá trình nghiên cứu, luận án cần phải đạt được một số mục tiêu sau: (i) Hệ thống hóa và bổ sung những lý luận cơ bản về QLNN về PTNNL trong các DN. (ii) Phân tích, đánh giá thực trạng PTNNL và QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ. (iii) Đề xuất các giải pháp và kiến nghị nhằm đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ và các điều kiện cần có để bảo đảm các giải pháp và kiến nghị của đề tài được thực hiện có hiệu quả.

1.2.1.2. Câu hỏi nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, luận án cần thiết phải trả lời các câu hỏi nghiên cứu chủ yếu sau đây:

(1) QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ có những nội dung nào? Dựa vào tiêu chí nào để đánh giá QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ?

(2) Những nhân tố nào ảnh hưởng đến QLNN đối với PTNNL trong các DNMPVQĐ? Các DNMPVQĐ có những đặc điểm đặc thù nào ảnh hưởng đến QLNN đối với PTNNL trong các DNMPVQĐ?

(3) Hội nhập KTQT có ảnh hưởng, ràng buộc như thế nào đối với QLNN đối với PTNNL trong các DNMPVQĐ?

(4) Thực trạng và nhu cầu PTNNL trong DN cũng như sự cần thiết phải đổi mới QLNN đối với PTNNL trong các DNMPVQĐ hiện nay ra sao?

(5) Cần có những giải pháp nào để đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ để đáp ứng yêu cầu thực tiễn và điều kiện hội nhập KTQT?

Việc đặt ra các câu hỏi nghiên cứu trên là cơ sở để neo giữ quá trình nghiên cứu luận án của NCS đi đúng hướng và giải quyết được các vấn đề nghiên cứu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu.

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

* *Đối tượng nghiên cứu:* Đối tượng nghiên cứu của luận án là QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ ở nước ta trong điều kiện hội nhập KTQT.

* *Giới hạn phạm vi nghiên cứu*

- Về nội dung: Luận án chỉ nghiên cứu (i) Các vấn đề lý thuyết về PTNNL và QLNN về PTNNL ở các DN; (ii) Các vấn đề về thực trạng PTNNL và QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ; (iii) Phương hướng và chính sách của các cơ quan QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trong điều kiện hội nhập KTQT.

- Về không gian: Một số DN may thuộc TCHC và các Quân khu, Quân chủng gồm: Công ty TNHH MTV TCT 28, CTCP X20, CTCP 26, CTCP 32, CTCP May 19/QC PK-KQ, CTCP Dệt may 7/QK7.

- Về thời gian: Dữ liệu nghiên cứu trong giai đoạn từ 2011 đến 2016 và đề xuất giải pháp đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

1.2.3. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu đề tài luận án

1.2.3.1. Cách tiếp cận nghiên cứu

Luận án tiếp cận đối tượng nghiên cứu từ góc độ vai trò của Nhà nước đối với PTNNL trong ngành may mặc mà cụ thể ở đây là các DNMPVQĐ do BQP quản lý. Các cách tiếp cận cụ thể là:

- Tiếp cận vấn đề QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ từ góc độ vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan QLNN từ Trung ương đến các cơ quan nghiệp vụ của BQP theo quy định của pháp luật.

- Tiếp cận QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ từ nội dung quản lý PTNNL, phương thức và công cụ quản lý PTNNL để thúc đẩy quản lý, điều tiết PTNNL ở các DNMPVQĐ trong điều kiện hội nhập KTQT.

1.2.3.2. Phương pháp thu thập, xử lý thông tin, tư liệu

(1) Phương pháp thu thập thông tin:

(i) Thu thập tư liệu, xử lý thứ cấp từ nguồn các nghiên cứu đã công bố trong, ngoài nước; các số liệu thống kê của các cơ quan QLNN đã xác định trong

phạm vi nghiên cứu; các văn kiện, nghị quyết của Đảng, Chính phủ, QUTW, BQP,... Tác giả luận án sẽ sử dụng các phương pháp hệ thống hóa, tổng hợp, thống kê so sánh theo chuỗi thời gian để tập hợp và xử lý các tư liệu, số liệu thứ cấp phục vụ nghiên cứu đề tài.

(ii) Thu thập tư liệu, số liệu sơ cấp thông qua khảo sát, điều tra chọn mẫu:

- Địa bàn khảo sát điều tra chọn mẫu: Lựa chọn nghiên cứu 5/6 DNMPVQĐ gồm Công ty TNHH MTV TCT 28, CTCP X20, CTCP 26, CTCP32, CTCP May 19. Mẫu điều tra khảo sát bao quát, đảm bảo đại diện cho các loại hình DNMPVQĐ.

- Đối tượng điều tra, gồm: Nhóm 1-Các cá nhân là NLD trong các DN được chọn mẫu: 198 cá nhân đại diện NLD các các cơ quan, bộ phận trong các DNMPVQĐ (bình quân 40 cá nhân/DN). Nhóm 2-Các cá nhân là CBQT trong các DN được chọn mẫu: 99 cá nhân (bình quân 20 cá nhân/DN). Nhóm 3-Các cá nhân là CBQL trong 06 cơ quan QLNN (TCHC, Cục Cán bộ, Quân lực, Kinh tế, Tài chính, Quân nhu) và 01 cơ quan nghiên cứu (Khoa Tài chính/HVHC) được chọn mẫu: 20 cá nhân (bình quân 3 cá nhân/cơ quan). Tổng hợp ở Phụ lục 4.

Tất cả các nhóm đối tượng điều tra được lựa chọn nêu trên (317 mẫu), được khảo sát theo 02 thiết kế mẫu phiếu (bảng hỏi) khác nhau sử dụng thang đo Likert (từ 1-5) trình bày ở Phụ lục 6. Thời điểm khảo sát, điều tra: Quý III, IV/2016. Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu thuận tiện. Phương pháp thu thập thông tin: Bảng hỏi được gửi theo đầu mối các DN và cơ quan và đề nghị các cá nhân được hỏi trả lời ngay tại cơ quan, DN mình.

(2) *Phương pháp xử lý dữ liệu:* Với dữ liệu thu thập được từ nguồn sơ cấp, luận án sử dụng các phần mềm tính toán trên máy vi tính như phần mềm chuyên dụng SPSS để xử lý, phân tích kết quả. Với nguồn dữ liệu thứ cấp, luận án tập hợp, thống kê lại để mô tả, so sánh và suy luận.

1.2.3.3 Phương pháp nghiên cứu đề tài Luận án

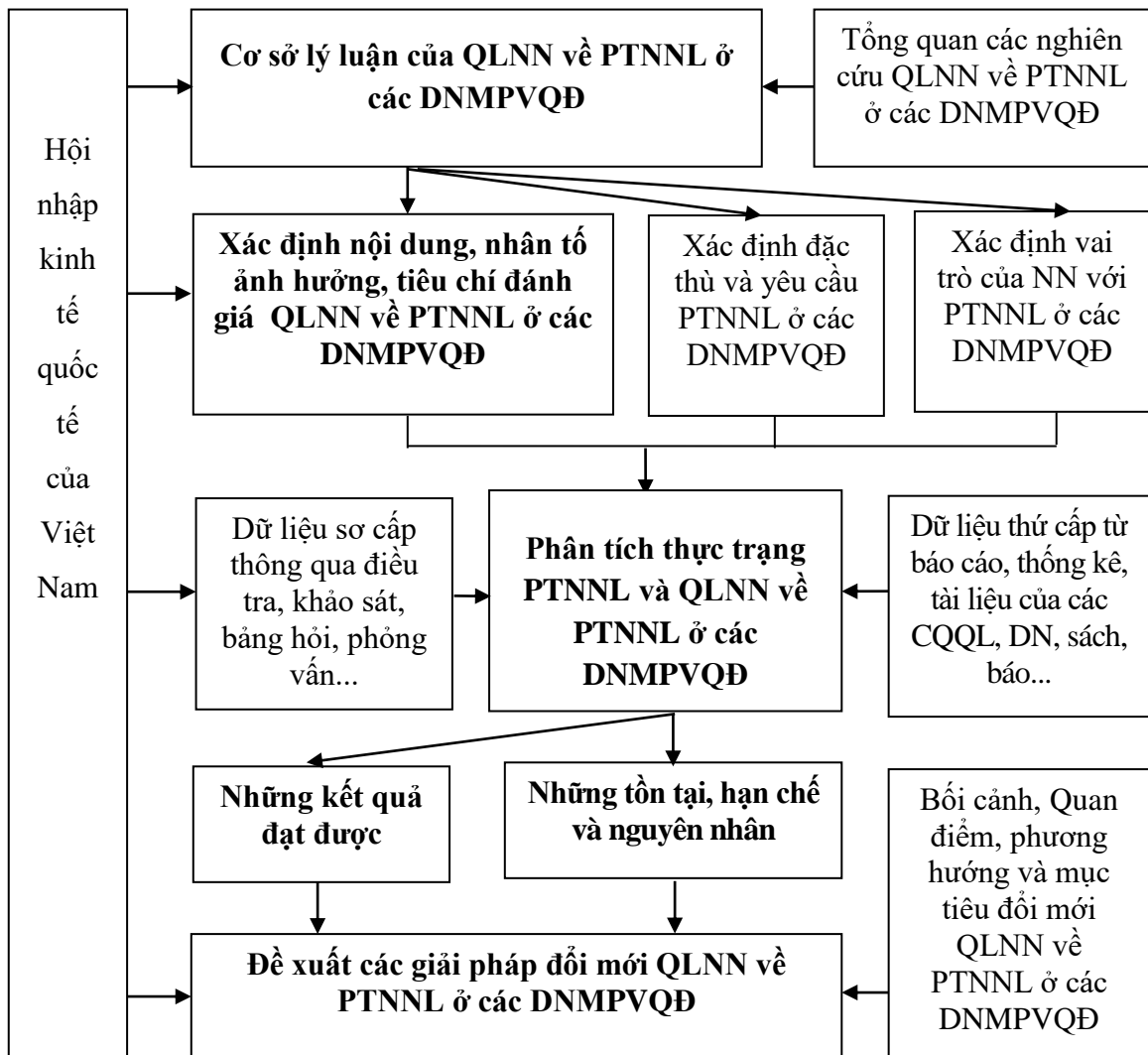
Các phương pháp nghiên cứu cụ thể được sử dụng trong nghiên cứu đề tài luận án gồm:

- Sử dụng các phương pháp phân tích, chứng minh, thống kê, so sánh để nghiên cứu đánh giá thực trạng QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ.

- Sử dụng phương pháp hệ thống hóa, phương pháp tổng hợp trong nghiên cứu tổng quan, nghiên cứu cơ sở lý luận của QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ.

- Sử dụng phương pháp nội suy, phương pháp ngoại suy trong nghiên cứu đề xuất các giải pháp đổi mới, hoàn thiện QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ.

1.2.4. Khung nghiên cứu của Luận án



(Nguồn: Tác giả xây dựng)

Sơ đồ 1.1 Khung nghiên cứu của Luận án

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÁC DOANH NGHIỆP MAY PHỤC VỤ QUÂN ĐỘI TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

2.1. Doanh nghiệp may phục vụ quân đội và phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ Quân đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế

2.1.1. *Doanh nghiệp may phục vụ quân đội và đặc điểm nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ Quân đội*

2.1.1.1. *Doanh nghiệp may phục vụ Quân đội*

Hiện nay trên phương diện lý thuyết có khá nhiều định nghĩa về DN, mỗi định nghĩa đều mang trong nó có một nội dung nhất định với một giá trị nhất định, như: DN là một loại tổ chức kinh tế, được thành lập nhằm mục đích kinh doanh; hoặc DN là một đơn vị tổ chức sản xuất mà tại đó người ta kết hợp các yếu tố sản xuất khác nhau do các nhân viên của công ty thực hiện nhằm bán ra trên thị trường những sản phẩm hàng hóa hay dịch vụ để nhận được khoản tiền chênh lệch giữa giá bán sản phẩm với giá thành của sản phẩm ấy.

Theo Từ điển Tiếng Việt của Trung tâm Từ điển học năm 2011, NXB Đà Nẵng, DN được định nghĩa “là đơn vị hoạt động kinh doanh, làm các công việc kinh doanh”.

Theo Từ điển Bách khoa Quân sự năm 2007 của Trung tâm từ điển bách khoa quân sự, NXB QĐND: “DN quốc phòng là DNNN do BQP trực tiếp quản lý để thực hiện các hoạt động sản xuất, kinh doanh theo pháp luật và quy định của BQP”.

Theo Luật DN 2014, DN được hiểu là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh, “DNNN là DN do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ” [64, tr7]. Như vậy, tiêu chí phổ biến và cơ bản nhất để phân biệt DNNN với các DN

khác là ở sở hữu: ai là người đầu tư vốn chủ yếu để thành lập DN? Điều này sẽ quyết định mục tiêu của DN.

Theo quy định tại Nghị định số 59/2006/NĐ-CP ngày 12/6/2006, Quân trang thuộc danh mục hàng hóa, dịch vụ cấm kinh doanh; sản xuất và mua bán Quân trang là ngành nghề kinh doanh có điều kiện được quy định tại Phụ lục 4 mục 6 Luật số 03/2016/QH14 ngày 22/11/2016 Luật sửa đổi bổ sung điều 6 và Phụ lục 4 Luật Đầu tư; Nghị định số 96/2016/NĐ-CP ngày 01/7/2016 quy định điều kiện về an ninh, trật tự đối với một số ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện: “*Chỉ cơ sở kinh doanh ngoài Quân đội, Công an được cơ quan có thẩm quyền của Quân đội hoặc Công an có văn bản chấp thuận hoặc có hợp đồng theo quy định của pháp luật mới được kinh doanh quân trang...*”. Nghị định 82/2016/NĐ-CP quy định “*Nghiêm cấm cơ quan, đơn vị, tổ chức và cá nhân sản xuất, làm giả, làm nhái, tàng trữ, trao đổi, mua bán, cho, tặng và sử dụng trái phép ... trang phục của QĐNDVN*”. Quyết định số 111/2009/QĐ-TTg của TTCP quy định điều kiện, thủ tục tham gia hoạt động công nghiệp quốc phòng đối với tổ chức, cá nhân: “*Bộ Quốc phòng là cơ quan chủ trì, ... cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện tham gia hoạt động công nghiệp quốc phòng*”, trong đó quy định điều kiện để tham gia sản xuất, mua sắm hàng hóa vật tư phục vụ quốc phòng, trong đó có Quân trang. Vì vậy, hàng quân trang cho QĐNDVN hiện nay chỉ do các DNMPVQĐ độc quyền sản xuất và cung ứng, các DN ngoài quân đội hiện nay cơ bản không được thực hiện sản xuất cung ứng loại hàng hóa này

Trên cơ sở nghiên cứu khái niệm DN, DNNN và các quy định của pháp luật về việc sản xuất, cung ứng quân trang cho QĐNDVN, Luận án xác định khái niệm DNMPVQĐ như sau: *DNMPVQĐ là DNNN hoặc DN cổ phần có vốn góp của Nhà nước do BQP làm đại diện CSH, hoạt động trong lĩnh vực may mặc, vừa có chức năng cung cấp, bảo đảm quân trang cho QĐNDVN, vừa SXKD hàng may mặc cung cấp cho thị trường trong nước và xuất khẩu để tìm kiếm lợi nhuận.*

Như vậy, theo đặc điểm vốn CSH, có thể phân loại DNMPVQĐ hiện nay gồm có các DNMPVQĐ 100% vốn Nhà nước, DNMPVQĐ mà Nhà nước sở hữu trên 50% vốn điều lệ hoặc DNMPVQĐ có vốn Nhà nước dưới 50% vốn điều lệ.

Theo loại hình DN, có thể phân loại DNMPVQĐ là các DN TNHH MTV 100% vốn nhà nước hoặc DN cổ phần...

Theo mục tiêu hoạt động, có thể hiểu DNMPVQĐ là DN lưỡng dụng, vừa thực hiện nhiệm vụ quốc phòng, cung cấp hàng hóa công ích, lực lượng sẵn sàng chiến đấu khi chuyển trạng thái, vừa SXKD tìm kiếm lợi nhuận.

2.1.1.2. Nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội và đặc trưng riêng của nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

** Nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội*

Theo quan niệm của tổ chức LĐ quốc tế (ILO), NNL của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia LĐ. Quan niệm này được hiểu theo hai nghĩa: (1) *Nghĩa rộng*, NNL là nguồn cung cấp sức LĐ cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho phát triển, do đó NNL bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường; (2) *Nghĩa hẹp*, NNL là khả năng LĐ của xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi LĐ, có khả năng tham gia vào LĐ - sản xuất, tức là toàn bộ các cá nhân có thể tham gia vào quá trình LĐ, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình LĐ.

Theo quan niệm của UNDP thì NNL là tổng thể những năng lực (cơ năng và trí năng) của con người được huy động vào quá trình sản xuất, nguồn năng lực - nội lực đó của con người cũng chính là nội lực của xã hội.

Ở Việt Nam, các cơ quan QLNN và các nhà khoa học cũng đã đưa ra một số quan niệm về NNL, tiêu biểu như:

Theo quan niệm của Bộ LĐ - Thương binh - Xã hội, NNL là tiềm năng về LĐ trong một thời kỳ xác định của một quốc gia, suy rộng ra có thể xác định trên phạm vi một địa phương, một ngành hay một vùng [11, tr.13].

GS.TS. Hoàng Chí Bảo cho rằng, NNL là sự kết hợp thể lực và trí lực cho thấy khả năng sáng tạo, chất lượng, hiệu quả hoạt động và triển vọng mới phát triển của con người [2, tr.14].

Trong công trình nghiên cứu của mình, GS.TS. Phạm Minh Hạc và các cộng sự cho rằng, NNL là số dân và chất lượng con người bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khoẻ và trí tuệ năng lực phẩm chất [45, tr.328].

TS. Nguyễn Bình Đức đã nhấn mạnh, nhân lực là nguồn lực trong mỗi con người. Đó là tổng thể thống nhất hữu cơ giữa tiềm năng LĐ với năng lực LĐ hiện có của con người hình thành nên năng lực LĐ của họ [44, tr.26].

Từ những phân tích trên, trong Luận án này, khái niệm NNL được hiểu như sau: *NNL là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người cơ sở đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội.*

Ở góc độ nghiên cứu NNL với tư cách là nguồn lực con người trong các DN, có các quan niệm cho rằng: NNL của DN là toàn bộ số người mà DN có thể sử dụng và trả công LĐ. Như vậy, NNL của DN có chỗ khác so với nguồn LĐ của xã hội. NNL của DN chính là nguồn LĐ hiện có, chứ không phải nguồn LĐ sẽ có trong quy hoạch, kế hoạch của một thời gian nào đó. Nguồn LĐ hiện có của DN là những LĐ đã ký kết hợp đồng LĐ với DN, được ghi tên vào danh sách của DN, được DN quản lý, sử dụng và được trả mọi thù lao LĐ theo kết quả hoàn thành công việc được giao.

Như vậy, *NNL ở các DNMPVQĐ được hiểu là nguồn LĐ hiện có trong các DNMPVQĐ, thuộc biên chế hoặc đã ký hợp đồng LĐ với DN và được ghi tên vào danh sách LĐ của các DNMPVQĐ; chịu sự quản lý, sử dụng và trả lương theo quy định của pháp luật và hướng dẫn của BQP.*

** Phân loại nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội*

Hiện nay, căn cứ vào đặc điểm, tính chất và nhiều tiêu chí khác nhau, có nhiều cách phân loại LĐ. Tuy nhiên, trong khuôn khổ Luận án, căn cứ vào nội dung công việc mà người LĐ đảm nhận, chia LĐ ở các DNMPVQĐ thành 3 loại: LĐ là CBQT trong DN, LĐ là cán bộ, công nhân CMKT, LĐ khác bao gồm người LĐ phục vụ sản xuất.

- CBQT: Là đội ngũ cán bộ đảm nhiệm các công việc tổ chức, quản lý, điều hành hoạt động ở cấp ban thuộc phòng, phân xưởng, đội sản xuất... trong các DNMPVQĐ trở lên đến DN. CBQT được chia làm 3 loại: CBQT cấp cơ sở gồm người đứng đầu các ban, đội, phân xưởng; CBQT cấp trung gồm người đứng đầu các phòng, xưởng sản xuất; CBQT cấp cao là Ban Giám đốc công ty.

- LĐ CMKT: Là đội ngũ các cán bộ, công nhân giữ các vị trí chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật, trực tiếp tham gia vào quá trình hoạt động của DN từ các phòng chuyên môn nghiệp vụ đến các dây chuyền sản xuất... Lực lượng này chia thành 2 bộ phận: Một là, CMKT là cán bộ, nhân viên ở các phòng ban chuyên môn, đảm nhận các công việc CMKT như thiết kế, tạo nguồn, bán hàng, quản lý sản xuất ở các tổ, đội... Hai là, CMKT là đội ngũ công nhân trực tiếp tham gia vận hành dây chuyền sản xuất từ khâu cắt, may, là, hấp, đóng gói....

- LĐ khác: Bao gồm toàn bộ lực lượng LĐ trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia phục vụ sản xuất như: Văn thư, quân y, bảo vệ, nấu ăn, vệ sinh, lái xe...

** Đặc trưng riêng của nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội*

Các DNMPVQĐ ngay từ khi ra đời chỉ mang sứ mệnh sản xuất và cung ứng quân trang phục vụ cho QĐNDVN. Sau đó, với thực tiễn phát triển của lịch sử, để tham gia duy trì và phát triển tiềm lực quốc phòng ở các DNMPVQĐ, đồng thời đóng góp vào quá trình phát triển KT-XH của đất nước, các DNMPVQĐ tham gia sản xuất và cung ứng hàng may mặc dân sự đáp ứng thị trường trong nước và xuất khẩu. Vì vậy, NNL trong các DNMPVQĐ cũng mang những đặc điểm đặc trưng riêng có. Cụ thể:

- NNL có tính đa dạng trong cơ cấu: NNL trong các DNMPVQĐ gồm 2 bộ phận: LĐ hợp đồng và SQ, QNCN, VCQP thuộc biên chế, là lực lượng thường trực của Quân đội (gọi chung là Quân nhân). Lực lượng này được duy trì theo một tỷ lệ ổn định, phù hợp với chủ trương của BQP trong từng thời kỳ nhất định. NNL là CBQT ở các DNMPVQĐ hầu hết là quân nhân. Đây là điều kiện bắt buộc. Đặc biệt, khi các DNMPVQĐ được CPH, các SQ này được BQP giao nhiệm vụ là người đại diện vốn CSH của Nhà nước trong DN. Đặc điểm này chi phối đến công tác QLNN của BQP từ quy hoạch NNL, xây dựng và ban hành biểu biên chế, quản lý quân số thường trực của QĐNVVN, tuyển quân, gọi nhập ngũ, tuyển dụng, điều động, bổ nhiệm, phong thăng quân hàm...

- NNL có tính đa mục tiêu: NNL trong các DNMPVQĐ là một bộ phận của NNL trong các DNQĐ, vừa thực hiện nhiệm vụ quốc phòng, sản xuất và cung ứng quân trang cho QĐNDVN vừa làm nhiệm vụ kinh tế, sản xuất cung ứng hàng may mặc ra thị trường trong và ngoài nước để tìm kiếm lợi nhuận. Đặc điểm này đòi hỏi các công tác QLNN trong PTNNL phải linh hoạt và phù hợp, vừa đảm quy mô, cơ cấu NNL theo biên chế, vừa đảm bảo DN đạt được tính hiệu quả, tính kinh tế trong quản lý, sử dụng LĐ.

- NNL có tính phức tạp trong yêu cầu về chất lượng: NNL trong các DNMPVQĐ là 1 bộ phận của NNL ở các DNQĐ, gồm cả LĐ hợp đồng và Quân nhân trong biên chế, vì vậy vẫn phải đáp ứng và thỏa mãn được các yêu cầu về chất lượng (đạo đức, tư cách, tác phong, lập trường, tư tưởng, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng...) theo đúng quan điểm của QUTW xây dựng đội ngũ cán bộ Quân đội “vừa hồng vừa chuyên”. Điều này đòi hỏi cơ quan QLNN của BQP phải nghiên cứu xây dựng và ban hành bộ các tiêu chuẩn chất lượng Quân nhân cho phù hợp với từng vị trí công tác, làm cơ sở để thực hiện công tác tuyển dụng, gọi nhập ngũ, phong thăng quân hàm, điều động, bổ nhiệm...

2.1.2. Phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

2.1.2.1. Khái niệm

Hiện nay, khái niệm PTNNL đang được tiếp cận theo nhiều góc độ khác nhau và ngày càng được hoàn thiện.

Đứng trên quan điểm xem con người là nguồn vốn - vốn nhân lực, PTNNL được hiểu là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra NNL với số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân.

Theo quan điểm Tổ chức quốc tế về LĐ (ILO) thì PTNNL bao hàm không chỉ sự chiếm lĩnh trình độ lành nghề mà bên cạnh phát triển năng lực, còn làm cho con người có nhu cầu sử dụng năng lực đó để có được việc làm hiệu quả cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Theo giáo trình Kinh tế NNL, trường đại học Kinh tế Quốc dân do PGS.TS. Trần Xuân Cầu chủ biên năm 2008: “PTNNL là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hoá; truyền thống lịch sử.... Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội, PTNNL là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) NNL và nâng cao về mặt chất lượng NNL, tạo ra cơ cấu NNL ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, PTNNL là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao” [13, tr.104].

PTNNL là sự biến đổi về số lượng và chất lượng trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng và tinh thần của NNL cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu gắn với việc nâng cao hiệu quả sử dụng chúng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển KT-XH của đất nước, của vùng, của ngành hay của một DN. Nói một cách khác, PTNNL là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao sức LĐ xã hội nhằm đáp ứng đòi hỏi cho sự phát triển KT-XH trong từng giai đoạn phát triển.

PTNNL trong DN là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp của DN nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho NNL (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý - xã hội), điều chỉnh số lượng, cơ cấu NNL cho phù hợp với yêu cầu SXKD trong hiện tại và tương lai.

Như vậy, qua các định nghĩa về PTNNL nói chung và PTNNL ở các DN nói riêng, gắn với các đặc điểm riêng của DNMPVQĐ, có thể hiểu: *PTNNL ở các DNMPVQĐ là quá trình sắp xếp, bố trí, sử dụng LĐ, tuyển dụng, điều chỉnh số lượng, cơ cấu LĐ gắn với đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ tay nghề, kiến thức chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp, văn hóa và sức khỏe nghề nghiệp,... cho phù hợp với yêu cầu SXKD của các DNMPVQĐ trong hiện tại và tương lai.*

2.1.2.2. Nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Hiện nay, với sự thay đổi của môi trường cạnh tranh của ngành may mặc trong và ngoài nước, sự phát triển của KHCN trong cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 trên toàn cầu và theo Đề án “Cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp quân đội đến năm 2020” theo Quyết định số 80/TTg-ĐMDN ngày 4/10/2017 của TTCP, các DNMPVQĐ đã và đang điều chỉnh cơ cấu tổ chức, bộ máy tổ chức quản lý và sản xuất, thúc đẩy áp dụng khoa học công nghệ vào sản xuất, vì vậy, nhu cầu PTNNL trong DN cũng thay đổi theo, gắn với từng loại LĐ sẽ có nhu cầu cụ thể khác nhau:

(1) Đối với Cán bộ quản trị

- Theo Đề án “Cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp quân đội đến năm 2020”, các DNMPVQĐ sẽ cổ phần hóa 100%, sắp xếp, tổ chức lại theo hướng duy trì tỷ lệ vốn Nhà nước trên VDL phù hợp, như vậy, bộ máy quản trị tại các DNMPVQĐ được tổ chức theo mô hình CTCP gồm Đại hội đồng cổ đông, Hội đồng quản trị (HĐQT), Ban Tổng giám đốc (TGD), Ban kiểm soát...; theo Kết luận của Thường vụ QUTW tại Thông báo số 951-TB/VPQU ngày 12/10/2017 của Văn phòng QUTW: “*Đối với các CTCP Nhà nước nắm giữ*

trên 50% vốn điều lệ, tổ chức thành HĐQT, Ban TGD, Ban kiểm soát. Trong đó, Chủ tịch HĐQT cơ cấu là Bí thư Đảng ủy; TGD (Giám đốc) cơ cấu là Phó bí thư Đảng ủy, là người đại diện theo pháp luật. Các chức danh này do BQP giới thiệu và HĐQT của DN bầu”.

Như vậy, trong thời gian tới, nhu cầu PTNNL đối với CBQT trong các DNMPVQĐ sẽ giảm xuống, chỉ còn giữ lại cán bộ quản lý phần vốn Nhà nước (3 đến 5 người là quân nhân) và số quân nhân còn thiếu dưới 5 năm thời gian phục vụ Quân đội mới đủ điều kiện nghỉ hưu (khi đủ điều kiện thì cho nghỉ).

- Trong điều kiện hội nhập KTQT, mở rộng xuất khẩu ra nước ngoài thì CBQT cấp cao như thành viên HĐQT hoặc Hội đồng thành viên, Ban TGD; CBQT cấp trung là trưởng các phòng ban chức năng cần thiết phải trang bị và nâng cao các kỹ năng quản trị chung, kiến thức và kỹ năng hội nhập, cần phải có thêm một số kiến thức chuyên sâu về ngành may như kỹ năng quản lý dây chuyền, quản lý chất lượng sản phẩm... đây chính là yếu tố quan trọng, ảnh hưởng tới PTNNL trong các DNMPVQĐ trong điều kiện hội nhập KTQT.

(2) Đối với người LĐ

- Đội ngũ công nhân, NLĐ: Đây là lực lượng rất quan trọng, quyết định năng suất, chất lượng sản xuất của các DNMPVQĐ. Để DN hoạt động ổn định, có năng suất cao thì ít nhất phải có 20 - 25% công nhân có tay nghề cao, số công nhân còn lại trong dây chuyền chỉ cần có tay nghề ở mức trung bình cũng có thể đảm đương tốt nhiệm vụ của mình. Yêu cầu PTNNL ở các DNMPVQĐ về kỹ năng được chia thành 4 mức:

+ Mức 1: Chiếm tỷ lệ khoảng 85% NNL, là các kỹ năng đơn giản, có thể được đào tạo ở các khóa ngắn hạn, đối tượng chủ yếu là công nhân vận hành và phục vụ sản xuất.

+ Mức 2: Chiếm tỷ lệ khoảng 10%, là các kỹ năng đầu vào, kỹ năng kỹ thuật, có hiểu biết về vận hành sản xuất, thiết bị, kỹ năng giám sát sản xuất. Đối

tượng chủ yếu là LĐ trực tiếp sản xuất như: Công nhân trong các bộ phận mua bán, bán hàng, dây chuyền sản xuất.

+ Mức 3: Chiếm tỷ lệ 3-4%, là các kỹ năng tương đối sâu về thiết kế, kỹ thuật công nghệ, kiểm soát chất lượng, marketing, công nghệ thông tin... Đối tượng chủ yếu là chuyên viên các phòng, ban chức năng của DN.

+ Mức 4: Chiếm khoảng 1-2%, là các kỹ năng quản lý chuyên sâu, chuyên gia kỹ thuật... Đối tượng chủ yếu là các CBQT chủ chốt từ cấp phòng, ban, phân xưởng lên đến CBQT cấp cao trong DN.

Như vậy, yêu cầu đối với PTNNL là người LĐ trong các DNMPVQĐ chủ yếu là yêu cầu ở mức kỹ năng 1, mức độ kỹ năng này có thể được đào tạo nhanh, đơn giản. Vì vậy PTNNL ở các DNMPVQĐ chủ yếu phải tập trung ĐT, bồi dưỡng lực lượng LĐ có yêu cầu kỹ năng cao hơn ở mức 3, mức 4, mặc dù chiếm tỉ lệ ít trong NNL nhưng giữ vai trò quan trọng, quá trình phát triển lâu dài, mất nhiều nguồn lực từ chi phí đến thời gian...

2.1.2.3 Nội dung phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

** Phát triển số lượng lao động*

Đặc trưng cơ bản trước tiên của NNL chính là số lượng NNL. Đối với DN, nó thể hiện ở số lượng, độ tuổi, giới tính và sự phân bố của NNL tại các bộ phận trong DN ấy, nhằm thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ của DN trong hiện tại và các giai đoạn tiếp theo trong tương lai.

Việc đảm bảo NNL ở các DNMPVQĐ đủ về số lượng phụ thuộc việc hoạch định, thu hút, tuyển chọn NNL nhằm bảo đảm cho các DNMPVQĐ thực hiện thành công nhiệm vụ quốc phòng và kinh tế đã đề ra.

(1) Hoạch định nguồn nhân lực

Hoạch định NNL hay còn gọi là lập kế hoạch NNL là quá trình nghiên cứu, xác định nhu cầu NNL, đưa ra các chính sách và thực hiện các chương

trình, hoạt động bảo đảm cho DN có đủ NNL với các phẩm chất, kỹ năng phù hợp để thực hiện công việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao [43, tr.3].

Hoạch định NNL giúp cho các DNMPVQĐ xác định rõ khoảng cách giữa hiện tại và định hướng tương lai về nhu cầu nhân lực; chủ động thấy trước được các khó khăn và tìm các biện pháp nhằm đáp ứng nhu cầu đó. Đồng thời, hoạch định NNL giúp cho DN thấy rõ hơn những hạn chế và cơ hội của nguồn tài sản nhân lực mà DN hiện có. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong hoạch định các chiến lược hoạt động và kinh doanh.

(2) Tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng nhân lực là quá trình lựa chọn những người LĐ phù hợp, phát hiện tiềm năng LĐ theo đúng yêu cầu của DN. Tuyển dụng nhân lực còn ảnh hưởng đến nhiều chức năng khác của quản trị DN như việc đánh giá kết quả công việc, trả thù lao, đào tạo, bố trí, sử dụng LĐ và hiệu quả sử dụng LĐ. Quá trình tuyển dụng LĐ đảm bảo kế hoạch, chất lượng sẽ giúp cho DN tránh được những rủi ro bởi khi tuyển người không đúng với yêu cầu công việc, tránh được những khó khăn trong tổ chức SXKD. Từ đó tạo điều kiện thực hiện có hiệu quả trong các hoạt động quản lý nguồn lực khác.

** Nâng cao chất lượng lao động*

Nâng cao chất lượng LĐ ở các DNMPVQĐ chính là sự tăng cường sức mạnh và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của LĐ lên đến một trình độ nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ quốc phòng được giao hay nhiệm vụ SXKD của DN, gồm:

(1) Nâng cao thể lực

Hiến chương của Tổ chức Y tế thế giới (WHO) năm 1946 đã khẳng định Sức khỏe là trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tinh thần và phúc lợi xã hội, chứ không phải là không có bệnh hoặc thương tật. Vì vậy, nâng cao thể lực cho người LĐ được hiểu là việc đảm bảo cho sự phát triển hài hòa của người LĐ

cả về thể chất lẫn tinh thần (sức khỏe cơ thể và sức khỏe tâm thần), nâng cao năng lực LĐ chân tay, sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hành động thực tiễn. Có thể tham khảo việc phân loại sức khỏe NNL của Bộ Y tế và BQP trong tuyển chọn công dân nhập ngũ để xem xét quy định xếp loại sức khỏe theo các mức trên cơ sở đánh giá tuyệt đối các chỉ số để có nhận xét định tính cho từng loại, cụ thể:

Bảng 2.1 Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo thể lực

LOẠI SỨC KHỎE	NAM			NỮ	
	Cao đứng (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)	Cao đứng (cm)	Cân nặng (kg)
1	≥ 163	≥ 51	≥ 81	≥ 154	≥ 48
2	160 - 162	47 - 50	78 - 80	152 - 153	44 - 47
3	157 - 159	43 - 46	75 - 77	150 - 151	42 - 43
4	155 - 156	41 - 42	73 - 74	148 - 149	40 - 41
5	153 - 154	40	71 - 72	147	38 - 39
6	≤ 152	≤ 39	≤ 70	≤ 146	≤ 37

(Nguồn: Bộ Y tế-Bộ Quốc phòng [12])

Nâng cao thể lực cho người LĐ có thể được đánh giá bằng hệ thống các chỉ tiêu cơ bản như: sự thay đổi về chiều cao, cân nặng, nâng cao tuổi thọ, giảm bệnh tật, tăng cường cơ sở vật chất và nhân lực chăm sóc sức khỏe con người...

(2) Nâng cao trí lực

(i) Nâng cao trình độ chuyên môn: Nâng cao trình độ CMKT của người LĐ ở các DNMPVQĐ là nâng cao kiến thức tổng hợp, kiến thức CMKT, kiến thức đặc thù QP-AN cần thiết để đảm đương các chức vụ trong quản lý, kinh doanh và các hoạt động khác, là phát triển, nâng cao kiến thức về kỹ thuật, KT-XH. Vì vậy, trình độ CMKT của NNL chỉ có thể có được thông qua đào tạo, bồi dưỡng.

(ii) Nâng cao kỹ năng LĐ: Nâng cao năng lực, kỹ năng nghề nghiệp là một trong những yếu tố tạo động lực làm việc cho người LĐ, quyết định hiệu quả sử dụng NNL. Bởi lẽ, cho dù đạt được một trình độ CMKT cao nhưng thiếu

những kỹ năng cần thiết, người LĐ không thể hoàn thành một cách có hiệu quả quá trình LĐ sản xuất của mình trong thực tiễn, ảnh hưởng đến NSLĐ.

(3) Nâng cao tâm lực

Nâng cao tâm lực là quá trình sử dụng tổng thể các biện pháp tác động lên NNL nhằm thay đổi theo hướng tích cực về nhận thức, động cơ, động lực, tác phong, trau dồi về đạo đức, phẩm chất... của người LĐ. Đây là nội dung quan trọng trong công tác PTNNL ở các DNMPVQĐ, bởi các DNMPVQĐ khi được giao các nhiệm vụ quốc phòng, đặc biệt đòi hỏi tính kỷ luật, bí mật cao thì yêu cầu về đạo đức, phẩm chất, ý thức tổ chức kỷ luật của người LĐ càng cao hơn.

(i) Về thái độ, nhận thức của người LĐ: Thái độ cho thấy cách nhìn nhận của người đó về vai trò, trách nhiệm, mức độ nhiệt tình đối với các công việc, điều này sẽ được thể hiện qua các hành vi của họ. Trình độ nhận thức của người LĐ là trình độ phản ánh mức độ sự hiểu biết về chính trị, xã hội và tính tự giác trong thực hiện công việc. Nhận thức của người LĐ được coi là tiêu chí đánh giá trình độ PTNNL. Nâng cao nhận thức của người LĐ trong DN thực chất là phát triển ý thức kỷ luật, đạo đức, tinh thần trách nhiệm, tác phong công nghiệp, tinh thần hợp tác trong công việc, năng động, sáng tạo và thích ứng trong công việc.

(ii) Nâng cao động lực thúc đẩy người LĐ: Có bốn yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc: Một là, công tác tiền lương: sử dụng các biện pháp điều tiết về tiền lương, thù lao một cách hữu hiệu. Hai là, đánh giá thành tích công việc: dùng lợi ích tinh thần để nâng cao tính tích cực, khả năng làm việc của người LĐ. Ba là, môi trường làm việc: Đây là yếu tố quan trọng để DN có điều kiện thuận lợi hơn trong việc thu hút NNL. Bốn là, phát triển nghề nghiệp và sự thăng tiến. Nắm bắt được nhu cầu phát triển nghề nghiệp, người quản lý nên vạch ra những nấc thang, vị trí kế tiếp cho người LĐ phấn đấu.

** Hợp lý hóa cơ cấu nguồn nhân lực*

Quá trình hợp lý cơ cấu LĐ là quá trình xác định và điều chỉnh cơ cấu NNL theo yêu cầu của nhiệm vụ và chiến lược phát triển của các DNMPVQĐ. Điều này

cũng có nghĩa là, khi chiến lược, mục tiêu, điều kiện kinh doanh của các DNMPVQĐ thay đổi, thì cơ cấu của LĐ phải được điều chỉnh và thay đổi tương ứng. Trong phạm vi nghiên cứu, Luận án nghiên cứu cụ thể 3 nội dung điều chỉnh:

(1) *Điều chỉnh cơ cấu theo trình độ chuyên môn, kỹ thuật*: Điều chỉnh cơ cấu NNL theo trình độ CMKT là quá trình tác động làm thay đổi tỉ lệ NNL theo trình độ CMKT sao cho ngày càng phù hợp với nhiệm vụ quốc phòng được giao trong từng thời kỳ, chiến lược, kế hoạch kinh doanh của các DNMPVQĐ và đáp ứng các mục tiêu, nhiệm vụ, yêu cầu về trình độ CMKT đối với người LĐ.

(2) *Điều chỉnh cơ cấu theo giới tính*: Các DNMPVQĐ với nhiệm vụ sản xuất và cung ứng hàng quân trang cho quân đội và SXKD hàng may mặc cho thị trường dân sự, có những đặc điểm sản xuất đặc thù (tính thẩm mỹ, tính tỉ mỉ, tính dẻo dai, bền bỉ, tính nhạy bén...) nên có những đòi hỏi tương đối khác biệt về giới tính NNL so với các ngành nghề khác, vì vậy, tỉ lệ LĐ nam, nữ như thế nào là phù hợp, góp phần thực hiện có hiệu quả nhất các nhiệm vụ quốc phòng và kinh tế của các DNMPVQĐ luôn là câu hỏi của các nhà quản trị nhân lực.

(3) *Điều chỉnh cơ cấu theo độ tuổi*: Quá trình điều chỉnh cơ cấu LĐ theo độ tuổi là quá trình thay đổi tỷ lệ LĐ theo các nhóm tuổi khác nhau trong DN dựa trên căn cứ nhiệm vụ trên giao và chiến lược kinh doanh trong tương lai và căn cứ vào sự biến động, tăng giảm LĐ dự kiến cũng như thực trạng cơ cấu LĐ hiện có.

** Bố trí, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực*

Bố trí và sử dụng LĐ là sự sắp xếp, phân công, khai thác và sử dụng LĐ, quản trị nhân lực nhằm giải quyết 3 mối quan hệ cơ bản: người LĐ với đối tượng LĐ, người LĐ và máy móc thiết bị, người LĐ với người LĐ trong quá trình LĐ.

(1) *Bố trí nguồn nhân lực*: Chính sách bố trí hợp lý LĐ là một trong những nội dung quan trọng của PTNNL trong các DNMPVQĐ. Xây dựng chính sách bố trí LĐ như thế nào để đảm bảo phân công đúng người, đúng việc, đánh giá đúng tính chất và mức độ tham gia, đóng góp của từng người LĐ để khích lệ, đãi

ngộ họ kịp thời sẽ mang lại mức độ sinh lợi cao hơn của hoạt động chung và tạo ra sự động viên to lớn đối với NLĐ.

(2) *Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực*: Trong quá trình PTNNL, người LĐ được chuẩn bị để sẵn sàng đảm nhận những công việc mới đòi hỏi trình độ và kỹ năng cao hơn. Tuy nhiên, đó vẫn chỉ là tiềm năng chưa được khai thác. Để những chi phí bỏ ra cho PTNNL thực sự có ý nghĩa với hoạt động SXKD thì vấn đề quản lý và sử dụng LĐ sao cho có hiệu quả cao nhất là vấn đề cực kỳ quan trọng đối với công tác PTNNL trong DN. Để đánh giá được hiệu quả sử dụng LĐ xã hội trong một năm người ta thường sử dụng chỉ tiêu phản ánh năng suất LĐ xã hội như: (i) Thời gian để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm bình quân trong năm hay số lượng sản phẩm sản xuất ra trong một đơn vị thời gian bình quân trong năm. Chỉ tiêu này áp dụng cho các DN sản xuất một loại sản phẩm. (ii) Sản lượng (hay doanh thu) trong năm bình quân đầu người, chỉ tiêu này có thể áp dụng cho DN sản xuất nhiều loại sản phẩm khác nhau.

2.1.3. Hội nhập kinh tế quốc tế, cách mạng công nghiệp 4.0 và những yêu cầu đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

2.1.3.1. Hội nhập kinh tế quốc tế

Trong các lĩnh vực hội nhập, hội nhập KTQT được xem là nền tảng, là thành tố quan trọng nhất, cũng là cơ sở quyết định việc đánh giá quá trình hội nhập quốc tế của một quốc gia. Hội nhập KTQT được hiểu là “*Quá trình gắn kết các nền kinh tế của từng nước với kinh tế khu vực và thế giới thông qua các nỗ lực tự do hóa và mở cửa nền kinh tế theo những hình thức khác nhau, từ đơn phương đến song phương, tiểu khu vực/vùng, khu vực, liên khu vực và toàn cầu*” [97, tr101]. KTQT có thể diễn ra theo nhiều mức độ. Theo một số nhà kinh tế, tiến trình KTQT được chia thành năm mô hình cơ bản từ thấp đến cao như sau: (i) Thỏa thuận thương mại ưu đãi (PTA); (ii) Khu vực mậu dịch tự do (FTA); (iii) Liên minh thuế quan (CU); (iv) Thị trường chung (v) Liên minh kinh tế-tiền tệ.

Hội nhập KTQT là nền tảng hết sức quan trọng cho sự tồn tại bền vững của hội nhập trong các lĩnh vực khác, đặc biệt là hội nhập về chính trị và nhìn chung, được các nước ưu tiên thúc đẩy giống như một đòn bẩy cho hợp tác và phát triển trong bối cảnh toàn cầu hóa. Hội nhập KTQT còn là quá trình chủ động thực hiện đồng thời việc gắn nền kinh tế và thị trường từng nước với thị trường khu vực và thế giới thông qua các nỗ lực thực hiện mở cửa và thúc đẩy tự do hóa nền kinh tế quốc dân; và gia nhập, góp phần xây dựng các thể chế kinh tế khu vực và toàn cầu. Hội nhập KTQT đã và đang là xu thế nổi bật của kinh tế thế giới ngày nay

Đặc trưng của hội nhập KTQT gồm: Là quá trình phát triển cao của phân công LĐ quốc tế; mang tính tự nguyện của các nước tham gia; Là sự phối hợp mang tính chất liên quốc gia; là giải pháp trung hòa cho hai xu hướng tự do hóa và bảo hộ; Là bước quá độ để thúc đẩy toàn cầu hóa.

2.1.3.2 Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0) và tác động đến các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

(1) Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Thuật ngữ “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” (CMCN 4.0) xuất phát từ thuật ngữ “Công nghiệp 4.0” lần đầu tiên được đưa ra tại Hội chợ công nghiệp Hannover tại Cộng hòa Liên bang Đức vào năm 2011, nhằm thông minh hóa quá trình sản xuất và quản lý trong ngành công nghiệp chế tạo. Năm 2013, một từ khóa “Công nghiệp 4.0” (Industrie 4.0) bắt đầu nổi lên xuất phát từ một báo cáo của Chính phủ Đức nhằm nói tới chiến lược công nghệ cao, điện toán hóa ngành sản xuất mà không cần sự tham gia của con người.

Tại Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) lần thứ 46 ở Thụy Sĩ, với chủ đề “Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư” Chủ tịch Diễn đàn đã đưa ra một định nghĩa mới, mở rộng hơn khái niệm Công nghiệp 4.0 của Đức. Cụ thể, đây là “*một cụm thuật ngữ cho các công nghệ và khái niệm của tổ chức trong chuỗi giá trị*” đi cùng với các hệ thống vật lý trong không gian ảo, Internet kết nối vạn vật (IoT) và Internet của các dịch vụ (IoS).

Cuộc CMCN 4.0 là xu hướng hiện tại của tự động hóa và trao đổi dữ liệu trong công nghệ sản xuất, bao gồm hệ thống mạng vật lý, mạng Internet kết nối vạn vật và điện toán đám mây. Nó không chỉ là về các máy móc, hệ thống thông minh và được kết nối, mà còn có phạm vi rộng lớn hơn nhiều. Đồng thời là các làn sóng của những đột phá xa hơn trong các lĩnh vực khác nhau từ mã hóa chuỗi gen cho tới công nghệ Nano, từ các năng lượng tái tạo tới tính toán lượng tử.

(2) Tác động đến các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Cuộc CMCN 4.0 với sự phát triển bùng nổ của KHCN và Internet sẽ tạo ra các lợi thế hết sức to lớn, nâng cao mức thu nhập, cải thiện chất lượng cuộc sống khi các sản phẩm và dịch vụ được tạo ra với chi phí thấp, việc thực hiện được đơn giản hóa. Tuy nhiên, CMCN 4.0 dự báo cũng đặt ra nhiều vấn đề cho các ngành sản xuất. Đó là nguy cơ mất việc làm cao đối với một số ngành thâm dụng LĐ trong đó có ngành may. Theo dự báo của ILO (7/7/2016), máy móc công nghệ của công nghiệp 4.0 có thể thay thế 85% LĐ dệt may của Việt Nam trong vài thập kỷ tới.

Đối với ngành may, với đặc thù có tính thời trang cao, có nhiều công đoạn sản xuất, CMCN 4.0 khó có thể đồng loạt thay thế LĐ tay chân của con người trong thời gian ngắn, nhất là công đoạn thiết kế, may... Tuy nhiên, CMCN 4.0 vẫn làm gia tăng nguy cơ mất việc làm đối với LĐ may, đặc biệt LĐ có trình độ thấp và ở những công đoạn dễ thay thế bằng máy móc, song mức độ tác động ở mỗi công đoạn may cũng khác nhau.

Ngành May Việt Nam trong CMCN 4.0 cũng sẽ phải đối mặt với nguy cơ chuyển dần sản xuất quay lại các nước, như Mỹ, EU, Nhật, Hàn Quốc... là các quốc gia có trình độ KHCN phát triển, chiếm tới gần 90% tổng kim ngạch xuất khẩu hàng may của Việt Nam. Đồng thời tạo ra sự chênh lệch lớn về trình độ và thu nhập của người LĐ trong DN, trong ngành và giữa các ngành nghề với nhau.

Đối với các DNMPVQĐ, do có lợi thế với thị trường chắc chắn, ổn định là cung ứng quân trang cho Quân đội, và đặc điểm đặc thù về tính thủ công ở một số công đoạn, sản xuất quân trang, tỷ trọng mặt hàng quân trang may đo (đối với SQ,

QNCN cấp tá, Cấp úy và HSQ-BS ngoại cỡ là đo may thủ công cho từng người) tương đối lớn, vì vậy, mức độ áp dụng KHCCN để thay thế người LĐ trong sản xuất quần trang còn thấp hơn so với các DN may khác trong nền kinh tế.

Tuy nhiên, do có hơn 50% doanh thu từ thị trường may mặc dân sự trong nước và xuất khẩu với tính công nghiệp cao, sản xuất dây chuyền hàng loạt, vì vậy, các DNMPVQĐ vẫn phải giải quyết yêu cầu PTNNL, sắp xếp, bố trí lại LĐ cho phù hợp với hiện đại hóa dây chuyền, công nghệ sản xuất nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực cạnh tranh trong điều kiện hội nhập KTQT.

2.1.3.3 Những yêu cầu đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Hội nhập KTQT với mức độ ngày càng cao và CMCN 4.0 sẽ càng tạo ra nhiều cơ hội và thách thức khác nhau đối với nền kinh tế nói chung và các DNMPVQĐ nói riêng, mức độ phân công LĐ cũng ngày càng phát triển cao hơn, vì vậy đặt ra cho PTNNL ở các DNMPVQĐ những yêu cầu sau:

- Đổi mới công tác PTNNL và QLNN về PTNNL trong nước, đặc biệt là các DN trong ngành may mặc - ngành thâm dụng LĐ, phải tự đổi mới công tác quản lý NNL, xác định được cơ hội và nguy cơ trong quá trình hội nhập để theo dõi và có biện pháp giảm thiểu tác động bất lợi. PTNNL phải gắn với phát triển con người, thực hiện và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ.

- Xây dựng chiến lược PTNNL phù hợp, sẵn sàng thích ứng với sự biến động khó lường và các rủi ro của thị trường, hoạch định chính sách PTNNL chất lượng cao, cơ cấu phù hợp, có tính khả thi nhằm giải quyết các thách thức trong xây dựng nền kinh tế tri thức, hội nhập KTQT. Chính sách tạo động lực và thù lao LĐ cần được chú trọng nghiên cứu và xây dựng cho phù hợp và hiệu quả.

- Tập trung PTNNL đáp ứng yêu cầu số hóa một số khâu trong dây chuyền sản xuất. Nâng cao trình độ cán bộ quản lý kỹ thuật, công nghệ, xây dựng thương hiệu, áp dụng công nghệ in 3D trong thiết kế thời trang đáp ứng nhu cầu tiêu dùng đơn lẻ của khách hàng. Khai thác hiệu quả năng lực sản xuất

hiện có để tăng tích lũy, chuẩn bị nguồn lực cho đổi mới công nghệ. Chuyển dần từng bước sang xu hướng khai thác thị trường nội địa.

- Hội nhập có thể tạo ra một số thách thức đối với quyền lực Nhà nước (theo quan niệm truyền thống về độc lập, chủ quyền) và phức tạp đối với việc duy trì an ninh và ổn định ở các nước đang phát triển. Vì vậy, Nhà nước sẽ phải có các động thái điều chỉnh chính sách quản lý vĩ mô. Điều này chắc chắn sẽ có ảnh hưởng đến PTNNL ở các DN trong nước, vì vậy các DN cần sẵn sàng để thích nghi với sự thay đổi đó. Đặc biệt, QLNN đối với các DNQĐ nói chung và các DNMPVQĐ nói riêng trong thời gian tới phải được điều chỉnh và đổi mới cho phù hợp với thông lệ quốc tế, quản lý bằng công cụ hành chính, mệnh lệnh phải được thay thế bằng công cụ pháp luật, quy hoạch...

Như vậy, hội nhập KTQT đồng thời đưa lại cả lợi ích lẫn bất lợi đối với các nước. Các lợi ích và bất lợi nhìn chung ở dạng tiềm năng và đối với mỗi nước một khác, do sự khác biệt của từng nước... Việc khai thác được lợi ích đến đâu và hạn chế các bất lợi, thách thức thế nào phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó đặc biệt quan trọng là năng lực của mỗi nước, trước hết là chiến lược/chính sách, biện pháp hội nhập và việc tổ chức thực hiện.

2.2. Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

2.2.1. Bản chất, mục tiêu và chủ thể quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

2.2.1.1 Khái niệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

** Quản lý nhà nước*

Theo nghĩa rộng, QLNN được hiểu là hoạt động tổ chức, điều hành của cả bộ máy nhà nước, nghĩa là bao hàm cả sự tác động, tổ chức của quyền lực nhà nước trên các phương diện lập pháp, hành pháp và tư pháp.

Theo nghĩa hẹp, QLNN chủ yếu là quá trình tổ chức, điều hành của hệ thống cơ quan hành chính nhà nước đối với các quá trình xã hội và hành vi hoạt động của con người theo pháp luật nhằm đạt được những mục tiêu yêu cầu nhiệm vụ QLNN. Đồng thời, các cơ quan nhà nước nói chung còn thực hiện các hoạt động có tính chất chấp hành, điều hành, tính chất hành chính nhà nước nhằm xây dựng tổ chức bộ máy và củng cố chế độ công tác nội bộ của mình.

Giáo trình Quản lý học của Trường Đại học Kinh tế quốc dân cho rằng: QLNN đối với DN là khâu cơ bản trong quản lý kinh tế (QLKT); đó là sự tác động có chủ đích, có tổ chức và bằng pháp quyền nhà nước lên các DN và vì mục tiêu phát triển KT-XH của đất nước.

QLNN đối với DN là quá trình tác động của Nhà nước lên DN, bảo đảm cho DN sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực, tiềm năng và cơ hội để kinh doanh có hiệu quả, nhằm thực hiện các mục tiêu phát triển KT-XH.

Như vậy, trên cơ sở tổng hợp và kế thừa các quan điểm trên, trong Luận án này, *QLNN là quá trình tác động liên tục, có hướng đích của Nhà nước lên các DN nhằm đạt được các mục tiêu phát triển KT-XH đã đề ra trên cơ sở sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, tiềm năng và cơ hội kinh doanh.*

** Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực*

Ở góc độ tiếp cận vĩ mô, với tư cách là một bộ phận của QLNN về kinh tế, QLNN về PTNNL cũng bao hàm những nội dung cơ bản sau: (i) Xây dựng lực lượng LĐ xã hội có trình độ, chuyên môn, kỹ thuật cao, có sức khỏe, có đạo đức tốt, có phong cách LĐ chuyên nghiệp để phát triển KTXH đất nước; (ii) Tạo ra sự thay đổi trong cơ cấu LĐ xã hội theo hướng tiên bộ, tăng LĐ công nghiệp, dịch vụ và giảm LĐ nông nghiệp; (iii) Tạo ra sự thay đổi trong phân bố dân số và NNL vùng, lãnh thổ theo hướng hợp lý nhằm khai thác tối đa lợi thế, tiềm năng của địa phương và đất nước, nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. (iv) Hình thành các giá trị văn hóa mới và phát triển các giá trị nhân văn truyền thống theo hướng tiên bộ, phù hợp với quá trình hội nhập KTQT.

Tiếp cận khái niệm QLNN về PTNNL ở góc độ nội dung quản lý, có thể hiểu: *QLNN về PTNNL là quá trình: (i) Định hướng PTNNL thông qua việc ban hành các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch và chương trình về PTNNL; (ii) Tạo khuôn khổ pháp luật và môi trường cho PTNNL bao gồm việc ban hành các luật lệ, chính sách đối với các ngành, lĩnh vực liên quan đến PTNNL; (iii) Can thiệp, điều tiết PTNNL thông qua tài trợ ngân sách, trực tiếp cung ứng dịch vụ xã hội cơ bản, các công cụ khuyến khích PTNNL; (iv) Kiểm tra, giám sát và thanh tra thực thi chính sách pháp luật về PTNNL.*

** Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội*

Trên cơ sở các khái niệm về QLNN và QLNN về PTNNL ở trên, Luận án xác định *QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ là quá trình sử dụng các công cụ quản lý của Chính phủ, BQP, các Bộ, ngành liên quan và các cơ quan nghiệp vụ của BQP để thực hiện chức năng định hướng PTNNL, xây dựng khung khổ pháp luật, tạo lập môi trường và điều tiết PTNNL, kiểm tra, giám sát thực thi chính sách pháp luật về PTNNL ở các DNMPVQĐ.*

2.2.1.2. Mục tiêu quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Mục tiêu của QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ hướng tới mục tiêu tổng quát là xây dựng NNL trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng để các DNMPVQĐ tăng trưởng và ổn định kinh tế, hoàn thành tốt sứ mệnh QPAN, tham gia xây dựng kinh tế và phát triển bền vững. Hướng tới những mục tiêu chung đó, QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ bao gồm những mục tiêu cụ thể như sau:

(1) PTNNL bền vững ở DNMPVQĐ: (i) Duy trì và nâng cao năng lực của đội ngũ LĐ, đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất QP, bảo đảm sản xuất sản phẩm dịch vụ công phục vụ QP, góp phần nâng cao sức chiến đấu của Quân đội; (ii) Sẵn sàng chiến đấu và phục vụ chiến đấu khi có chiến tranh, góp phần tạo nên thế bố trí lực lượng sản xuất theo lãnh thổ, trên các địa bàn chiến lược có

ý nghĩa QP, góp phần quan trọng vào mục tiêu ổn định, phát triển KT-XH của đất nước; (iii) Nâng cao chất lượng NNL, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của DNMPVQĐ, tạo lợi nhuận và đóng góp cho NSNN.

(2) Các DNMPVQĐ tuyển dụng, quản lý, bố trí, sử dụng NNL, đào tạo, bồi dưỡng NNL đúng định hướng, đúng pháp luật: (i) Xác định đúng sứ mệnh, tầm nhìn chiến lược, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển DNMPVQĐ; (ii) Xây dựng được hệ thống chính sách, quy định về quản lý, sử dụng, phát triển NNL phù hợp với DNMPVQĐ; (iii) Thiết lập được khuôn khổ pháp luật cho PTNNL ở các DNMPVQĐ; (iv) Xác định mô hình tổ chức LĐ sản xuất hợp lý cho các DNMPVQĐ; (v) Kiểm soát được sự phát triển của lực lượng LĐ trong các DNMPVQĐ phù hợp định hướng phát triển KT-XH và QP-AN của đất nước.

(3) PTNNL nhằm đảm bảo các DNMPVQĐ hoạt động hiệu quả: (i) Tạo lập được môi trường và các điều kiện thuận lợi cho PTNNL ở các DNMPVQĐ; (ii) Hiệu quả KT-XH của các DNMPVQĐ, đảm bảo kinh doanh có lãi trên cơ sở hoàn thành nhiệm vụ phục vụ quốc phòng, đóng góp được cho NSNN, tạo việc làm và nâng cao đời sống cho người LĐ.

2.2.1.3 Chủ thể của quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Bộ máy QLNN thông thường bao gồm 3 bộ phận lập pháp, tư pháp và hành pháp. Đối với các DN nói chung và các DNMPVQĐ, Nhà nước xác định các cơ quan QLNN có thẩm quyền để quản lý theo lĩnh vực chức năng của cơ quan đó.

Chủ thể QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, theo nghĩa rộng đó là bộ máy QLNN gồm nhiều cơ quan quản lý các lĩnh vực, các ngành khác nhau của nền KTQĐ; theo nghĩa hẹp đó là BQP. Chính phủ thống nhất QLNN đối với DN KTQP nhưng BQP chịu trách nhiệm trước Chính phủ chủ trì và phối hợp với các Bộ, ngành khác thực hiện QLNN đối với DN KTQP trong đó có các DNMPVQĐ.

Như vậy, đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ, chủ thể QLNN trực tiếp là BQP; các Bộ, ngành khác sẽ là chủ thể quản lý theo thẩm quyền, chức năng, lĩnh

vực quản lý như: Bộ Kế hoạch & Đầu tư, Bộ Tài chính, Bộ Công thương, Bộ LĐ, Thương binh và Xã hội...

Theo phân cấp, ủy quyền, BQP sẽ tiếp tục phân công, phân cấp các cơ quan, đơn vị thực hiện chức năng của chủ thể QLNN đối với các DNMPVQĐ nói chung và QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ riêng theo ngành, lĩnh vực. Cụ thể gồm: Cục Kinh tế phụ trách chung về các DNMPVQĐ, hoạt động SXKD nói chung và công tác tổ chức, LĐ, tiền lương, tiền thưởng, thù lao LĐ; Cục Cán bộ, Cục Quân lực quản lý LĐ là SQ, QNCN, VCQP thuộc biên chế trong DN; Cục Tài chính, Cục Chính sách quản lý về chế độ, chính sách cho người LĐ; Cục Quản lý công tác y tế, chăm sóc sức khỏe; Cục Nhà trường quản lý công tác giáo dục đào tạo trong quân đội; Tổng cục Kỹ thuật quản lý công tác kỹ thuật, an toàn sản xuất, an toàn LĐ trong DN...

2.2.2 Nội dung quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

2.2.2.1 Nhà nước định hướng và điều tiết phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Các cơ quan QLNN giữ vai trò định hướng và điều tiết sự phát triển đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ thông qua việc ban hành và sử dụng các công cụ định hướng như: Chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PTNNL... và sử dụng các chính sách và công cụ kinh tế-tài chính

(1) Về tầm nhìn chiến lược: Các DNMPVQĐ vừa có nhiệm vụ phục vụ quốc phòng, vừa có nhiệm vụ làm kinh tế, trong đó nhiệm vụ làm kinh tế được QUTW xác định là để “phục vụ quốc phòng và phát triển KT-XH của đất nước” [65, tr11]. Vì vậy, khi định hình tầm nhìn chiến lược trong PTNNL ở các DNMPVQĐ có nghĩa là Nhà nước phải xác định, định dạng được một hình ảnh, một đội ngũ NNL ở các DNMPVQĐ trong tương lai để thực hiện được các nhiệm vụ đã xác định ở trên. Để thực hiện được tầm nhìn ấy thì đòi hỏi Nhà nước phải tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả PTNNL ở các DNMPVQĐ

(2) Chiến lược PTNNL ở các DNMPVQĐ: Đây là hệ thống các quan điểm cơ bản về PTNNL ở các DNMPVQĐ, mục tiêu lâu dài và các nội dung phát triển, các giải pháp thực hiện chiến lược trên cơ sở huy động và sử dụng tối ưu các nguồn lực nhằm đạt được các mục tiêu đề ra. Đây là cơ sở quan trọng để các DNMPVQĐ xây dựng quy hoạch, kế hoạch PTNNL của mình.

(3) Quy hoạch PTNNL là một nội dung của Quy hoạch hệ thống các DNMPVQĐ gồm các mục tiêu phát triển DNMPVQĐ và sự bố trí, sắp xếp các nguồn lực để thực hiện mục tiêu ấy. Quy hoạch PTNNL phải phù hợp với mục tiêu phát triển lâu dài của các DNMPVQĐ sao cho phù hợp với lợi ích lâu dài của quốc gia và nhiệm vụ quốc phòng của các DN đó.

(4) Kế hoạch PTNNL ở các DNMPVQĐ: bao gồm các kế hoạch trung hạn và kế hoạch hàng năm để cụ thể hóa các chiến lược PTNNL, là chi tiết hoá các công việc điều hành của các cơ quan QLNN mà trực tiếp là BQP nhằm phân phối nguồn lực trong việc thực hiện PTNNL, điều chỉnh có giới hạn các nhiệm vụ hàng năm, sao cho đạt được mục tiêu Chiến lược đề ra.

Về cơ bản, hệ thống các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PTNNL ở các DNMPVQĐ được xây dựng thành 2 loại tương ứng để thực hiện 2 nhiệm vụ phục vụ quốc phòng và nhiệm vụ làm kinh tế, trong đó nội dung chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PTNNL nhằm phục vụ quốc phòng sẽ có sự can thiệp của BQP ở mức độ cao hơn và sâu hơn.

2.2.2.2 Nhà nước tạo lập khuôn khổ pháp luật và môi trường phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

(1) Tạo lập khuôn khổ pháp luật cho phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Các DNMPVQĐ cũng chịu sự tác động của hệ thống khung pháp luật và các chính sách, quy định của Nhà nước về PTNNL như các DN khác. Hệ thống pháp lý về PTNNL bao gồm các Bộ luật, Luật và văn bản hướng dẫn. Nhiều văn bản Luật liên quan đến PTNNL được xây dựng, sửa đổi và bổ sung như: Luật

Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Bộ Luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Dạy nghề, Luật Công chức, Luật Viên chức... Chính phủ cũng ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện những Luật trên, đồng thời ban hành nhiều cơ chế, chính sách về PTNNL. Hệ thống văn bản này đang tạo ra môi trường pháp lý thuận lợi và tạo động lực cho đẩy mạnh PTNNL cả về số lượng và chất lượng... Ngoài ra, Chính phủ và các Bộ, Ngành cũng ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện Luật và các chính sách, cơ chế về PTNNL, từ đó hình thành môi trường pháp lý tương đối thuận lợi cho PTNNL, tạo động lực cho đẩy mạnh PTNNL ở các DN.

Ngoài việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản pháp lý, Nhà nước còn có vai trò quan trọng trong việc xây dựng bộ máy QLNN về PTNNL. Hệ thống này bao gồm hầu hết các cơ quan của Chính phủ cả ở cấp trung ương, bộ ngành đến các địa phương, thực hiện chức năng QLNN về PTNNL trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh đó, các DNMPVQĐ còn chịu sự chi phối bởi các chính sách, quy định riêng để quản lý PTNNL theo nội dung quản lý DN KTQP như: nhiệm vụ chính trị-quân sự, hành chính-quân sự đối với DN.

Chủ thể ban hành quy định, chính sách đặc thù này có thể là Chính phủ, các Bộ quản lý ngành có chức năng quản lý PTNNL và cơ quan chủ quản là BQP. Các chính sách, cơ chế chủ yếu đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ gồm: (i) Chính sách, quy định về tuyển dụng LĐ; (ii) Chính sách, quy định về quản lý, sử dụng LĐ; (iii) Chính sách đào tạo, bồi dưỡng LĐ; (iv) Các quy định về chế độ, chính sách đối với LĐ; (v) Quy định về tiền lương, thù lao LĐ.

Việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, các cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước và BQP có vai trò rất quan trọng trong việc tạo môi trường thuận lợi để các DNMPVQĐ thực hiện PTNNL nhằm xây dựng lực lượng nhân lực của DN đủ năng lực thực hiện các nhiệm vụ đã đề ra.

Bên cạnh nhiệm vụ xây dựng quy phạm pháp luật, các cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước và BQP về PTNNL trong các DNMPVQĐ, để quản lý PTNNL trong Quân đội nói chung và các DNMPVQĐ nói riêng, các cơ quan QLNN của BQP còn có nhiệm vụ xây dựng và ban hành bộ tiêu chuẩn về chất lượng NNL. Đặc biệt, do LĐ trong các DNMPVQĐ gồm cả Quân nhân và LĐ hợp đồng vì vậy, Nhà nước phải ban hành các văn bản quy định về tiêu chuẩn chức vụ cán bộ QĐNDVN trong đó quy định rõ các yêu cầu về phẩm chất, trình độ năng lực, điều kiện cần có... để là căn cứ tuyển dụng SQ, QNCN, VCQP, giải quyết thôi phục vụ tại ngũ cho Quân nhân trong các DNMPVQĐ, đồng thời là căn cứ để quy hoạch cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng NNL trong DN và là căn cứ quan trọng trong sắp xếp lại LĐ trong quá trình cơ cấu lại các DNQĐ trong thời gian tới.

(2) Tạo lập môi trường phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Luật DN năm 2014 quy định quyền của DN “*Tự chủ kinh doanh và lựa chọn hình thức tổ chức kinh doanh; chủ động lựa chọn ngành, nghề, địa bàn, hình thức kinh doanh... Tuyển dụng, thuê và sử dụng LĐ theo yêu cầu kinh doanh*” [64, tr.12]. Như vậy, trong nền KTTT, DN được tự lựa chọn hình thức tổ chức kinh doanh, nhằm thu được lợi ích cao nhất phù hợp với quy định của pháp luật. Như vậy, Nhà nước chỉ tạo ra khung khổ pháp luật và điều kiện áp dụng mỗi loại hình để CSH tự lựa chọn theo điều kiện và mong muốn của họ, qua đó Nhà nước chỉ thực hiện hành vi pháp lý là công nhận loại hình tổ chức DN chứ không can thiệp trực tiếp vào hoạt động của DN.

Tuy nhiên, các DNMPVQĐ là các DNNN hoặc DN có vốn nhà nước đặc thù, được cơ quan QLNN có thẩm quyền trong hệ thống quốc phòng quyết định về mặt pháp lý công nhận việc thành lập, tổ chức, trong đó xác định rõ hình thức sở hữu, địa vị pháp lý, chức năng nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn của DN [69, tr.37].

Căn cứ các Đề án tái cơ cấu DNNN được TTCP phê duyệt, BQP là cơ quan chủ trì xây dựng và thực hiện sắp xếp, đổi mới và phát triển DNQĐ, thực hiện sắp xếp, tổ chức lại DNQĐ phù hợp với yêu cầu đổi mới, phục vụ tốt nhiệm vụ quân sự quốc phòng, góp phần phát triển KT-XH, trong đó các DNMPVQĐ là một đối tượng cần được sắp xếp, tổ chức lại. Các mô hình tổ chức được áp dụng đối với các DNMPVQĐ hiện nay là: Công ty TNHH MTV; CTCP.

2.2.2.3 Nhà nước kiểm tra, kiểm soát phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

(1) Mục tiêu của kiểm soát trong QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ là nhằm đảm bảo công tác PTNNL được thực hiện đúng pháp luật, đúng định hướng và mục tiêu quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người LĐ và lợi ích chính đáng của DN, bảo đảm lợi ích và hiệu quả KT-XH, qua quá trình kiểm soát, các cơ quan QLNN có thể nhanh chóng phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về LĐ trong PTNNL của DNMPVQĐ và các tổ chức, cá nhân có liên quan theo quy định của pháp luật và Quân đội; ngoài ra còn để giải quyết các khiếu nại, tố cáo, xử lý vi phạm và tranh chấp LĐ theo quy định.

(2) Các căn cứ kiểm soát: Các cơ quan QLNN căn cứ vào các văn bản Quy phạm pháp luật liên quan đến quản lý các DN KTQP nói chung, các DNMPVQĐ nói riêng và quản lý NNL, các văn bản quy định và hướng dẫn thực hiện chế độ, chính sách, quản lý sử dụng LĐ, đặc biệt là quy định về tuyển dụng, bố trí, điều động, bổ nhiệm, đào tạo bồi dưỡng LĐ. Ngoài ra, còn căn cứ vào các mục tiêu QLNN đã được cụ thể hóa thành các chỉ tiêu SXKD, LĐ, tiền lương trong thực hiện nhiệm vụ quốc phòng và nhiệm vụ kinh tế ở các DNMPVQĐ.

(3) Nội dung kiểm soát: Tập trung chủ yếu vào các nội dung sau đây: (i) Kiểm soát việc lập kế hoạch sử dụng LĐ và thực hiện kế hoạch LĐ cả về quy mô số lượng, chất lượng và cơ cấu LĐ trong DN; (ii) Kiểm soát việc tuyển dụng LĐ, điều động, bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ, đặc biệt là cán bộ SQ, QNCN, VCQP trong DN; (iii) Kiểm tra việc chấp hành Luật LĐ và các chế độ, chính sách của

Nhà nước đối với người LĐ; (iv) Kiểm soát thực hiện nhiệm vụ và các vấn đề năng lực, đạo đức của đội ngũ cán bộ quản lý trong DNMPVQĐ.

2.2.3 Các tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Hiện nay, nhiều nước đang áp dụng các tiêu chí đánh giá QLNN về PTNNL mà Ngân hàng phát triển Châu Á-ADB đã xây dựng. Trên cơ sở đó, Luận án xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ như sau:

Bảng 2.2 Hệ thống các tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Tiêu chí	Chỉ tiêu
Hiệu lực	(1) Sự đầy đủ và phù hợp của các nội quy, quy định.
	(2) Việc thực hiện các nhiệm vụ QPAN, kinh tế được giao .
	(3) Việc được tham gia hoạch định chính sách phát triển NNL .
	(4) Về tổ chức bộ máy QLNN đối với các DNMPVQĐ .
	(5) Kiểm soát nhà nước đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ.
Hiệu quả	(1) Hiệu quả trong đầu tư PTNNL.
	(2) Hiệu quả từ hoạch định chiến lược PTNNL .
	(3) Hiệu quả từ thu hút, tuyển chọn lao động.
	(4) Hiệu quả từ đào tạo, bồi dưỡng lao động .
Phù hợp	(1) Mục tiêu QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ góp phần thực hiện mục tiêu QLNN đối với các DNMPVQĐ và mục tiêu của quốc gia về tăng trưởng kinh tế, phát triển con người, giữ vững QPAN.
	(2) Mức độ phù hợp của QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ với thể chế kinh tế thị trường và hội nhập KTQT.
	(3) Mức độ phù hợp và đáp ứng của QLNN đối với yêu cầu của DN và đặc điểm và nguyện vọng NLĐ trong các DNMPVQĐ.
Bền vững	(1) Vai trò của DNMQĐ trong thực hiện nhiệm vụ QP-AN và tham gia xây dựng kinh tế và QLNN đối với PTNNL trong các DNMPVQĐ.
	(2) Mức độ ưu tiên nguồn lực cho PTNNL.
	(3) Mức độ đáp ứng nhu cầu lương, thu nhập của NLĐ .

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

- Tính Hiệu lực (Effectiveness): Trong QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ, hiệu lực được hiểu là khả năng tác động của các cơ quan QLNN đến công tác PTNNL ở các DNMPVQĐ cũng như sự phục tùng, tuân thủ và chấp hành của các DNMPVQĐ với tư cách là đối tượng quản lý.

Hiệu lực QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ thể hiện ở các nội dung: (i) Cơ quan QLNN mà trực tiếp là BQP xác định mục tiêu quản lý PTNNL ở các DNMPVQĐ và thực hiện được mục tiêu đó; (ii) Các DNMPVQĐ nghiêm túc thực hiện kế hoạch, quy định của luật pháp và các chính sách của Nhà nước. Hiệu lực thường được xác định bằng cách so sánh kết quả QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ đã đạt được với mục tiêu QLNN đã đề ra.

- Tính Hiệu quả (Efficiency): Hiệu quả QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ thể hiện mức độ hoàn thành các mục tiêu QLNN đã đề ra với chi phí thấp nhất hoặc hiểu là các hao phí nguồn lực cần thiết để tạo ra kết quả là đạt được mục tiêu QLNN ở mức độ cao nhất. Thông thường, chỉ tiêu này khó đo lường và lượng hóa được trực tiếp mà thông qua kết quả thực hiện PTNNL ở các DNMPVQĐ để đánh giá hiệu quả QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ.

Việc đánh giá hiệu quả QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ khác với DN thông thường do các DN này có mục tiêu quan trọng là thực hiện nhiệm vụ QP-AN vì vậy, khi đánh giá hiệu quả PTNNL ở các DNMPVQĐ phải tính đến việc hoàn thành nhiệm vụ này. Hiệu quả QLNN thường được xác định bằng cách so sánh kết quả thực hiện mục tiêu quản lý thông qua kết quả của DN và hao phí các nguồn lực đã bỏ ra.

- Tính Phù hợp (Relevance): Tiêu chí phù hợp của QLNN là việc đánh giá mức độ phù hợp của các mục tiêu QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ so với đường lối, quan điểm, chính sách, pháp luật cũng như chính sách phát triển KT-XH nói chung và PT các DNNN nói riêng. Ngoài ra, tiêu chí này còn xem xét mức độ đóng góp của các mục tiêu QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ với các mục tiêu QLNN rộng hơn, cao hơn như tăng trưởng, phát triển KT-XH, giữ vững

QP-AN, tái cơ cấu và sắp xếp, nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của các DNNN.... hay không.

- Tính Bền vững (Sustainability): Trong QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ, tiêu chí bền vững được hiểu là tính ổn định, lâu dài của các tác động tích cực từ QLNN đến PTNNL ở các DNMPVQĐ nói riêng và phát triển DNMPVQĐ nói chung; đảm bảo sự hài hòa và cân bằng lợi ích giữa Nhà nước, xã hội, DN và người LĐ; việc tiết kiệm và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực xã hội nhằm nuôi dưỡng nguồn lực phục vụ phát triển trong tương lai.

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

2.3.1. Các nhân tố bên trong

2.3.1.1. Quá trình hoàn thiện và ban hành các văn bản quy định, hướng dẫn về phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Trong quá trình quản lý, các cơ quan QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ thực hiện nhiệm vụ ban hành văn bản, quy định hướng dẫn về PTNNL, đây là cơ sở cho việc tổ chức thực hiện PTNNL. Thực tiễn cho thấy, hệ thống khung khổ về pháp luật DN và các quy định về PTNNL không phải bao giờ cũng bao quát được các vấn đề phát sinh liên quan đến DNMPVQĐ và PTNNL ở DNMPVQĐ trong thực tế. Việc giải quyết các vấn đề, tùy thuộc vào từng tình huống cụ thể để áp dụng luật và các văn bản có liên quan, tuy nhiên, cũng có những tình huống nằm ngoài phạm vi hoặc chưa được quy định trong luật, do đó, cần có văn bản hướng dẫn của cơ quan quản lý về PTNNL trong DN.

Do vậy, việc ban hành văn bản quy định, hướng dẫn về PTNNL ở các DNMPVQĐ của cơ quan QLNN là một yếu tố có ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả QLNN. Yếu tố này đòi hỏi phải có chính xác và kịp thời, nếu một vấn đề phát sinh liên quan đến PTNNL không được hướng dẫn giải quyết chính xác thì sẽ gây ra hậu quả nghiêm trọng. Ngoài ra, nếu vấn đề mang tính cấp bách mà không được giải quyết kịp thời thì cũng đem lại hậu quả không mong muốn.

2.3.1.2. Bộ máy quản lý, công cụ quản lý và phương thức quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

(1) Bộ máy quản lý là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến công tác QLNN về PTNNL ở DN. Việc tổ chức tốt một bộ máy triển khai có tính quyết định đến việc thực thi và hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

Hiện nay, Hệ thống bộ máy QLNN về PTNNL dần được tổ chức và từng bước kiện toàn để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của công tác quản QLNN về PTNNL trên phạm vi cả nước. Các cơ quan này bao gồm: (i) Các Bộ có chức năng, nhiệm vụ thực hiện QLNN về những lĩnh vực chuyên ngành liên quan tới PTNNL gồm: Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Y tế, Bộ LĐ, Thương binh & Xã hội, Bộ Nội vụ; (ii) Các Bộ có chức năng QLNN trong một số lĩnh vực liên ngành liên quan tới PTNNL như Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính...

Ở BQP, chưa thực sự có một cơ quan chuyên trách về PTNNL trong quân đội nói chung và PTNNL trong các DNQĐ gồm cả DNMPVQĐ nói riêng mà được phân công, phân cấp cho nhiều cơ quan cùng thực hiện như: Cục Cán bộ, Cục Quân lực, Cục Kế hoạch và Đầu tư, Cục Kinh tế, Cục Tài chính...

Việc tổ chức bộ máy chuyên trách trong công tác QLNN về PTNNL là thực sự cần thiết, đây là cơ quan đảm nhận chức năng nghiên cứu, tham mưu cho Nhà nước, BQP các cơ chế, chính sách về PTNNL như xây dựng văn bản pháp luật về PTNNL, đề xuất việc tổ chức bộ máy QLNN về PTNNL ở các DNQMĐ, kiến nghị cơ chế phối hợp giữa các cơ quan liên quan và xây dựng quy định về kiểm tra, giám sát, tổ chức hướng dẫn thực hiện công tác PTNNL cho các DNMPVQĐ.

(2) Phương thức quản lý: Hiện nay, ở Việt Nam, Nhà nước đang chuyển dần quản lý trực tiếp sang quản lý gián tiếp bằng công cụ Luật pháp, kế hoạch và các chính sách kinh tế vĩ mô. Phương thức quản lý là nhân tố quan trọng ảnh hưởng tới tính hiệu lực, hiệu quả của QLNN. Trong nền KTTT, để tránh can thiệp trực tiếp vào thị trường và DN, Nhà nước cần thay đổi phương thức quản lý từ quản lý trực tiếp là chủ yếu, dần dần chuyển sang kết hợp giữa quản lý trực

tiếp và quản lý gián tiếp. Cuối cùng, khi Luật pháp và các công cụ quản lý đã hoàn chỉnh, Nhà nước sử dụng nhiều đến biện pháp điều tiết gián tiếp thông qua thị trường. Điều này góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của QLNN.

(3) Công cụ quản lý: Để tiến hành quản lý các hoạt động KT-XH nói chung và PTNNL ở các DNMPVQĐ nói riêng, các cơ quan QLNN có thể sử dụng các công cụ quản lý của mình với tư cách là môi trường, là vật truyền dẫn và khách thể quản lý tới các đối tượng quản lý. Các công cụ quản lý vĩ mô bao gồm: Chính sách KT-XH; Pháp luật; Kế hoạch - chiến lược; Quyết định hành chính... Tùy vào các phương thức quản lý khác nhau mà Nhà nước sử dụng công cụ quản lý khác nhau. Các công cụ này sẽ có những tác động khác nhau đến hiệu lực, hiệu quả của QLNN, ví dụ: Các quyết định hành chính khi được áp dụng sẽ có kết quả ngay lập tức, tuy nhiên nếu các quyết định này không đúng đắn và tuân thủ các quy luật thị trường, xã hội... thì ảnh hưởng đến tính hiệu quả và tính bền vững trong QLNN.

2.3.1.3. Năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước

Đội ngũ cán bộ công chức làm công tác QLNN về PTNNL là những người trực tiếp tham gia xây dựng các văn bản pháp luật về PTNNL. Năng lực, trình độ của các cán bộ là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng các văn bản pháp luật về PTNNL. Do đó, đội ngũ cán bộ công chức làm công tác quản lý đòi hỏi phải có tư duy khoa học, khả năng nghiên cứu và am hiểu các văn bản chính sách pháp luật của Nhà nước, có kinh nghiệm thực tế.

Bên cạnh đó, ngoài việc tự nghiên cứu, học tập, bổ sung kiến thức thì trong quá trình công tác, đội ngũ cán bộ công chức phải thường xuyên được kiểm tra, đánh giá lại năng lực và trình độ chuyên môn. Trên cơ sở đó, cơ quan quản lý cử các cán bộ công chức tham gia các khóa đào tạo, tập huấn để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ và tổ chức các chương trình tọa đàm, trao đổi nhằm chia sẻ kinh nghiệm thực tế. Cùng với việc tự nghiên cứu, bổ sung kiến thức thì đội ngũ cán bộ công

chức cũng phải tự rèn luyện, tu dưỡng bản thân, nâng cao bản lĩnh chính trị để không thể hiện ý chí chủ quan, không cửa quyền, tham nhũng trong công việc.

Như vậy, năng lực, trình độ của các cán bộ công chức là yếu tố quan trọng góp phần thành công của QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, do vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức nói riêng cần được quan tâm, chú trọng.

2.3.1.4. Trình độ phát triển, năng lực quản trị của các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Trình độ phát triển của DN và năng lực của CBQT là một trong những nhân tố thuộc môi trường bên trong DN, vì vậy nó là một bộ phận của đối tượng QLNN đối với các DN. Quan hệ quản lý giữa chủ thể quản lý và đối tượng quản lý lại không phải là quan hệ một chiều mà có mối quan hệ tác động qua lại lẫn nhau, Nhà nước thực hiện QLNN đối với DN, các đặc điểm, yếu tố cấu thành DN lại có tác động ngược trở lại đối với Nhà nước trong hoạt động quản lý.

Trình độ phát triển của các DNMPVQĐ được hiểu là mức độ hoàn thiện của tổ chức bộ máy hoạt động của DN, mức độ phát triển và trình độ sử dụng các nguồn lực trong DN như nhân lực, tài chính, máy móc, cơ sở hạ tầng. Các trình độ này cao thì QLNN đối với DNMPVQĐ càng thuận lợi, bởi mục đích cuối cùng của QLNN là tác động vào DN nhằm đảm bảo DNMPVQĐ hoàn thành được nhiệm vụ QP, góp phần phát triển KT-XH theo định hướng của Nhà nước.

Bộ máy quản trị của các DNMPVQĐ là tập thể các cá nhân được bố trí, sắp xếp theo một trật tự nhất định để thực hiện công tác quản lý, điều hành mọi hoạt động của DN. Các DNMPVQĐ với đặc thù là nơi dự trữ tiềm lực QP, tổ chức biên chế rất cần có đội ngũ SQ, QNCN, VCQP với tỉ lệ thích hợp. Hiện nay, các DNMPVQĐ đều có bộ máy quản trị bao gồm hầu hết là quân nhân, nắm giữ những vị trí chủ chốt của DN. Đội ngũ này có nhiệm vụ thực hiện quản lý điều hành DN trên cơ sở chấp hành Luật pháp, sự quản lý vĩ mô của Nhà nước và chỉ đạo trực tiếp của BQP nhằm đạt được các mục tiêu của QLNN đối với DNMPVQĐ. Nếu bộ máy quản trị này được tổ chức thiếu khoa học, chuyên

nghiệp và năng lực, trình độ của các CBQT không đáp ứng yêu cầu thì sẽ khó có thể đạt được mục tiêu của QLNN mà các cơ quan QLNN đã xác định.

2.3.1.5. Đặc điểm của nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội.

NNL trong các DNMPVQĐ là đối tượng quản lý của quản trị nhân lực trong phạm vi DN, đồng thời cũng là đối tượng quản lý của QLNN về PTNNL trong các DNMPVQĐ. Đây là nhân tố quan trọng tác động đến hoạt động QLNN, các đặc trưng của NNL ở các DNMPVQĐ có tác động nhất định đến công tác QLNN như:

- Với các đặc trưng về tính đa mục tiêu và tính đa dạng, NNL ở các DNMPVQĐ vừa thực hiện nhiệm vụ QP-AN, vừa thực hiện nhiệm vụ kinh tế, các DNMPVQĐ được bố trí trên các địa bàn khác nhau và có tính đến mục tiêu xã hội như tạo thêm việc làm, ưu tiên việc làm cho con em cán bộ trong ngành, trong DN... điều này có ảnh hưởng đến ban hành chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng NNL, sắp xếp, bổ nhiệm, điều động...

- Với đặc thù NNL trong các DNMPVQĐ hoạt động trong lĩnh vực may mặc, với sự phức tạp trong yêu cầu chất lượng NNL như đối với CBQT là quân nhân, LĐ chuyên môn như kỹ thuật, thiết kế mẫu mốt, marketing, LĐ có tỷ lệ LĐ nữ cao trong từng khâu, từng công đoạn sản xuất của các DNMPVQĐ... ảnh hưởng đến công tác quy hoạch, kế hoạch, xây dựng các chế độ, chính sách, tiêu chuẩn, định mức LĐ... Vì vậy, các đặc điểm về số lượng, chất lượng, cơ cấu NNL cũng là những nhân tố ảnh hưởng lớn tới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ.

2.3.2. Các nhân tố bên ngoài

2.3.2.1. Đặc điểm kinh tế - xã hội đất nước

- Về kinh tế: Một nền kinh tế mạnh, có tốc độ tăng trưởng cao, thu nhập bình quân đầu người cao, tích lũy lớn sẽ làm giảm bớt áp lực và khó khăn cho các hoạt động QLNN đối với DN. Tuy nhiên, ở một số nước đang phát triển, KY-XH còn khó khăn, với điều kiện kinh tế còn hạn chế, ngân sách dành cho

QP-AN thấp, thường cho phép các nhà máy, xí nghiệp quân đội ngoài nhiệm vụ QP còn được khuyến khích chuyển sang sản xuất thêm hàng dân dụng để kinh doanh tìm kiếm thêm thu nhập, vừa tận dụng năng lực sản xuất và các nguồn lực sẵn có để tăng cường tiềm lực, vừa góp phần phát triển KT-XH. Vì vậy, QLNN đối với các DNMPVQĐ cũng có những khác biệt đối với QLNN đối với các DN QP-AN, với các DN kinh doanh thông thường. QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ cũng có những đặc thù riêng so với QLNN về PTNNL trong nền kinh tế, các DN thông thường.

- Về đặc điểm xã hội, lịch sử, dân số...: Ở bất cứ quốc gia nào, các yếu tố của lịch sử, văn hóa được coi là nền tảng, là nhân tố quyết định các giá trị cốt lõi của NNL. Các yếu tố như tư tưởng, thái độ, thói quen, tác phong, đạo đức, phong cách lối sống... có ảnh hưởng sâu sắc đến chất lượng NNL từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến QLNN về PTNNL trong các DNMPVQĐ.

Lịch sử bảo vệ và xây dựng đất nước ở Việt Nam đã cho thấy, quá trình LD sản xuất để xây dựng đất nước, đảm bảo đời sống xã hội luôn đồng hành với quá trình chiến đấu, bảo vệ tổ quốc; nhiệm vụ LD sản xuất, làm kinh tế luôn kết hợp chặt chẽ với nhiệm vụ QP-AN, hỗ trợ nhau cùng phát triển, QP-AN vững chắc thì mới có điều kiện làm kinh tế, kinh tế có mạnh mới có điều kiện tăng cường năng lực QP-AN. Vì vậy, các DNMPVQĐ cũng là các ví dụ điển hình của hệ thống các DN KTQP vừa thực hiện nhiệm vụ QP vừa kết hợp nhiệm vụ kinh tế trong thời chiến cũng như trong thời bình. Những đặc điểm lịch sử, văn hóa này chắc chắn có ảnh hưởng đến QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ.

2.3.2.2. Pháp luật, chính sách và cơ chế phối hợp thực thi chính sách của nhà nước liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Trong thời gian qua, Quốc hội và Chính phủ ban hành nhiều văn bản, chính sách quan trọng về phát triển KT-XH trong đó có lĩnh vực PTNNL. Việc

ban hành các văn bản pháp luật về PTNNL và các văn bản hướng dẫn thi hành là cơ sở cho các cơ quan chức năng của nhà nước thực hiện tốt công tác QLNN.

Trước đây, sự thiếu phối hợp hoặc phối hợp không đồng bộ giữa các cơ quan QLNN nói chung và các cơ quan liên quan trong PTNNL ở các DNMPVQĐ đã gây nhiều khó khăn, làm lãng phí cho DN.

Hiện nay, “cơ chế” được hiểu là “cách thức, theo đó một quá trình được thực hiện” còn “phối hợp” là “một phương thức, một hình thức, một quy trình kết hợp hoạt động của các cơ quan, tổ chức lại với nhau để bảo đảm cho các cơ quan, tổ chức này thực hiện được đầy đủ, hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao, nhằm đạt được các lợi ích chung”. Phối hợp được thực hiện trong suốt quá trình quản lý, từ hoạch định chính sách, xây dựng thể chế, đến việc tổ chức thực thi cơ chế, chính sách, pháp luật.

Trong lĩnh vực QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, cơ chế phối hợp hoạt động giữa các cơ quan quản lý các cấp có vai trò quan trọng, quyết định hiệu quả quản lý, ảnh hưởng trực tiếp đến DN là đối tượng quản lý và mục tiêu quản lý, cụ thể: (i) Cơ chế phối hợp tạo cơ sở cho việc thi hành luật cũng như các văn bản quy phạm pháp luật trong thực tế; (ii) Cơ chế phối hợp góp phần nâng cao ý thức pháp luật, tôn trọng pháp luật, qua đó góp phần phát triển KT-XH và bảo đảm các quyền DN; (iii) Cơ chế phối hợp phát huy được các nguồn lực để tập trung và xử lý có hiệu quả những vấn đề khó khăn, phức tạp trong quản lý PTNNL mà đối với một người, một cơ quan, tổ chức không thể giải quyết được

2.3.2.3. Năng lực thể chế của Nhà nước

Thể chế hành chính nhà nước bao gồm hai bộ phận lớn: (i) Bộ phận thể chế hành chính thuần túy về hoạt động QLNN bao gồm các thể chế trong các lĩnh vực chính trị như quản lý QP-AN, ngoại giao; về hoạt động QLNN trong nội bộ hệ thống hành chính như chế độ làm việc của các cơ quan hành chính nhà nước; về xây dựng chế độ quản lý văn bản hành chính... (ii) Bộ phận thể chế hành chính tác động trực tiếp tới hoạt động kinh doanh bao gồm các thể chế về

thủ tục đăng ký kinh doanh, cấp các loại giấy phép, chứng thực, chứng nhận, công chứng cho các hoạt động kinh doanh; sự kiểm soát hành chính, các chế độ thuế, hải quan, quản lý đất đai...

Như vậy, thể chế có vai trò rất quan trọng đối với quá trình phát triển kinh tế của mỗi quốc gia, trực tiếp tác động thúc đẩy hoặc hạn chế hoạt động đầu tư, thương mại, sản xuất, việc làm... của nền kinh tế, vì vậy thể chế tốt, có năng lực tốt sẽ thúc đẩy sự phát triển và ngược lại.

Năng lực thể chế của Nhà nước là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng của thể chế, quyết định tính hiệu lực, hiệu quả của QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ. Năng lực này được thể hiện các nội dung sau:

(1) Năng lực xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật đầy đủ, đồng bộ, ổn định, công bằng cho các DN: Nhà nước tạo lập khuôn khổ pháp lý cho hoạt động SXKD diễn ra hiệu quả. Chỉ duy nhất Nhà nước có được chức năng này. Hệ chuẩn pháp luật kinh tế của Nhà nước càng được xây dựng đồng bộ, đúng đắn, nhất quán và kịp thời bao nhiêu, càng có tác động tích cực tới sự vận hành của nền kinh tế bấy nhiêu.

(2) Năng lực xây dựng và thực thi các chính sách hợp lý, khả thi, tạo môi trường thuận lợi cho DN phát triển. Nhà nước đóng vai trò là đối tác hợp tác, hỗ trợ sự phát triển của DN, tạo lập môi trường cạnh tranh, thúc đẩy tăng trưởng và phát triển. Năng lực thể chế yếu kém sẽ là nguyên nhân, làm cho môi trường kinh doanh thiếu minh bạch, tăng chi phí, giảm năng suất, lãng phí và xói mòn các nguồn lực, niềm tin của nhà đầu tư, DN vào bộ máy Nhà nước, làm giảm tính hiệu lực, hiệu quả, công bằng của QLNN.

2.4. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở một số ngành, đơn vị và bài học cho các cơ quan quản lý của Quân đội

2.4.1. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở một số ngành, đơn vị

2.4.1.1. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành Than Việt Nam

Ngành Than Việt Nam là ngành sản xuất đặc thù, nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và cũng là ngành có lực lượng LĐ lớn, vì vậy, công tác QLNN về PTNNL ngành Than Việt Nam luôn được quan tâm. Đánh giá thực trạng NNL ngành Than hiện nay, tác giả Phương Hữu Tùng trong bài viết “Đào tạo nghề tại ngành Than Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới” đăng trên Tạp chí Khoa học dạy nghề tháng 11/2015 đã cho rằng toàn ngành đang đối mặt với sự thiếu hụt LĐ có trình độ, tay nghề, các cơ quan QLNN đã và đang nỗ lực đổi mới công tác quản lý, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của QLNN về PTNNL ngành Than. Cụ thể:

- Về công tác định hướng chiến lược PTNNL: Các cơ quan QLNN đã xây dựng Quy hoạch phát triển ngành than, trong đó đã đề cập đến định hướng PTNNL, trọng tâm là chính sách thu hút LĐ, chính sách địa phương hóa LĐ...

- Về tạo khung khổ pháp lý: Giai đoạn từ 2010 đến nay, ngành Than đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật và các văn bản liên quan nhằm hoàn thiện hành lang pháp lý phục vụ cho PTNNL như: Chính sách thu hút thợ lò, chính sách tuyển dụng nhân lực, chính sách ưu đãi LĐ hầm lò, chính sách sử dụng và đãi ngộ LĐ, chính sách đào tạo và phát triển NNL...

- Triển khai thực hiện chiến lược, kế hoạch và chính sách PTNNL: Ngành Than Việt Nam đã triển khai thực hiện tương đối tốt các kế hoạch PTNNL và các chính sách liên quan như: đã cải thiện thu nhập trung bình cho LĐ ngành than, cơ bản cao hơn trung bình toàn xã hội, hoàn thiện các cơ sở đào tạo do ngành Than quản lý, chương trình đào tạo sát với nhu cầu sử dụng...

- Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện PTNNL: Ngành Than đã thực hiện nghiêm túc Luật Khoáng sản và các quy định pháp luật khác, đặc biệt trong thực hiện pháp luật về lao động, bảo hộ lao động, thỏa ước lao động tập thể...

Từ đó, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PTNNL ngành Than, giúp tháo gỡ dần khó khăn trong thu hút, quản lý và sử dụng LĐ bền vững.

2.4.1.2. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai

Hiện nay, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đã có 32 KCN, thu hút 1.396 dự án của 42 quốc gia và vùng lãnh thổ, giải quyết việc làm cho 493.146 LĐ Việt Nam và 5.719 LĐ nước ngoài. Trong đó có gần 30% là các DN hoạt động trong lĩnh vực dệt may, tỷ trọng LĐ trong ngành cũng cao nhất (34,5%). Mặc dù giai đoạn 2015-2017, ngành Dệt may Việt Nam gặp nhiều khó khăn, chế độ lương tăng 13% năm 2017 cũng gây ảnh hưởng lớn đến “sức khỏe DN”. Cùng với đó là quy định tăng lương tối thiểu vùng, cơ chế bảo hiểm thất nghiệp... đã dẫn đến biến động phức tạp LĐ trong ngành.

Để khắc phục những khó khăn trên, Ban Quản lý các KCN tỉnh Đồng Nai đã có những động thái tích cực nhằm PTNNL đáp ứng nhu cầu của DN và ngành trong khu vực, các giải pháp được thực hiện đã nâng cao hiệu lực, hiệu quả của QLNN về PTNNL ở các KCN tỉnh Đồng Nai, cụ thể:

- Thường xuyên thực hiện cải cách hành chính, tạo điều kiện thuận lợi cho các DN trong việc thực hiện các thủ tục hành chính về LĐ theo tiêu chuẩn ISO 9001:2008. Một số quy trình thủ tục hành chính được rút ngắn thời gian thụ lý so với quy định của pháp luật.

- Xây dựng môi trường làm việc tốt: Mục tiêu của công tác QLNN về PTNNL là phải tạo được cơ chế cho việc đảm bảo xây dựng môi trường làm việc tốt, đúng các quy định pháp luật, có nhiều chính sách phát huy tiềm năng của người LĐ, nâng cao chất lượng cuộc sống của người LĐ, tạo nên sự phát triển ổn định, bền vững của DN, của KCN. Để thực hiện được mục tiêu này, thời gian qua, Ban Quản lý các KCN Đồng Nai đã xây dựng và ổn định môi quan hệ LĐ hài hòa, ổn định và phát triển tại doanh nghiệp, hướng dẫn, phổ biến văn bản pháp luật về LĐ, hướng dẫn thực hiện các quy định pháp luật LĐ.

- Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra chấp hành chính sách, pháp luật về LĐ cũng được thực hiện theo định kỳ hàng năm đối với các DN, có sự phối hợp trong thực hiện công tác kiểm tra, thanh tra giữa Ban Quản lý các KCN với Sở LĐ, TB&XH, Liên đoàn lao động tỉnh, Bảo hiểm xã hội... nhằm kịp thời phát hiện và chấn chỉnh vi phạm trong quản lý, sử dụng LĐ.

- Phát triển các chương trình phục vụ người LĐ làm việc tại các KCN như: bữa ăn giữa ca; nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần; nâng cao trình độ; nhà ở; phương tiện đi lại; khám chữa bệnh; giới tính; xây dựng nhà trẻ, trường mẫu giáo; tư vấn pháp luật... nhằm góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người LĐ làm việc tại các KCN Đồng Nai.

- Xây dựng hệ thống thông tin thị trường LĐ tại các KCN; phát huy vai trò là bên thứ ba trong việc thúc đẩy mối quan hệ LĐ, tăng cường đối thoại xã hội để hướng tới mục tiêu căn bản là xây dựng mối quan hệ hài hòa, ổn định và phát triển.

2.4.2. Bài học kinh nghiệm đối với các cơ quan quản lý nhà nước của Bộ Quốc phòng

Một là, đổi mới QLNN về PTNNL, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý phải được thực hiện đồng bộ trên tất cả các nội dung quản lý, từ công tác định hướng, điều tiết; tạo lập khung khổ pháp lý và môi trường phát triển cho tới thanh tra, kiểm tra, kiểm soát việc thực hiện PTNNL.

Hai là, sử dụng linh hoạt các công cụ quản lý từ chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PTNNL cho đến các chính sách phát triển... Các cơ quan QLNN của BQP cần chủ động xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản pháp lý quản lý PTNNL, giảm dần mệnh lệnh hành chính trong quản lý.

Ba là, phát huy vai trò của các bên liên quan trong PTNNL ở các DNMPVQĐ. Các cơ quan QLNN của BQP đóng vai trò trung tâm trong việc xây dựng và kết nối mối quan hệ LĐ hài hòa và bền vững giữa Nhà nước, DN và người LĐ, giúp kiến tạo môi trường làm việc lành mạnh, tích cực và tạo động lực cho người LĐ. Xây dựng hệ thống thông tin quản lý PTNNL trong các DNQĐ.

Chương 3

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÁC DOANH NGHIỆP MAY PHỤC VỤ QUÂN ĐỘI GIAI ĐOẠN 2011-2016

3.1. Khái quát thực trạng doanh nghiệp may phục vụ Quân đội và phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

3.1.1. Khái quát về các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

3.1.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Các DN may phục vụ QĐNDVN (DNMPVQĐ) tiền thân là các DN KTQP, 100% vốn Nhà nước, hoạt động trong lĩnh vực may, là một bộ phận của ngành công nghiệp chế biến. Hiện nay, sau khi tái cấu trúc và sắp xếp lại và CPH, các DNMPVQĐ gồm: Một số DN may thuộc TCHC như Công ty TNHH MTV TCT 28, CTCP X20, CTCP 26, CTCP 32, CTCP Thanh Hà/Cục Hậu cần/TCHC; một số DNM thuộc các Quân khu, Quân chủng như: CTCP May 19/QC PK-KQ, CTCP Dệt may 7/QK7; ngoài ra, còn có một số xí nghiệp may thuộc Cục Hậu cần các quân khu (chưa phải là DN).

Các DNMPVQĐ ra đời từ khá sớm, gắn liền với quá trình xây dựng và phát triển của QĐNDVN. Để đáp ứng nhu cầu về trang phục quân đội, ngày 18 tháng 02 năm 1957, “Xưởng may đo hàng kỹ”, gọi tắt là X20 - tiền thân của Công ty CP X20 ra đời. Từ đó, xuất phát từ yêu cầu thực tiễn xây dựng QĐNDVN ngày càng lớn mạnh, lần lượt nhiều DNMPVQĐ ra đời như: Tháng 5/1975, Xí nghiệp may X28 ra đời, là tiền thân của Tổng công ty 28. Năm 1978, Xưởng quân dụng 26 ra đời, là tiền thân của Công ty CP 26. Ngày 22/4/1980, Xí nghiệp 32, tiền thân Công ty CP 32 trực thuộc Cục Quân nhu/TCHC ra đời, có nhiệm vụ chuyên sản xuất các loại quân trang, giày vải, ba lô, quân hàm, quân hiệu, bảo đảm cho các đơn vị từ phía Nam từ đèo Hải Vân trở vào.

Đối với một số Quân khu, Quân chủng: Ngày 01/04/1983, Quân chủng Phòng không quyết định thành lập trạm may đo phòng không, sau nâng cấp lên Xí nghiệp 19. Đến ngày 9/9/2003, Công ty chính thức hoạt động dưới hình thức Công ty CP May 19. Ngày 27/07/1991, Xí nghiệp P7 trực thuộc Cục Hậu cần/QK 7, tiền thân Công ty Dệt May 7 được thành lập. Ngoài ra, các QK hầu hết đều thành lập các xưởng, xí nghiệp may quân trang, sau phát triển thành các DN may trực thuộc Cục Hậu cần các QK như hiện nay.

Có thể thấy, các DNMPVQĐ một mặt, giống như các DN khác trong nền kinh tế, tiến hành hoạt động SXKD hàng may mặc, cung ứng cho thị trường tiêu dùng dân sự trong nước và xuất khẩu, cung ứng hàng hóa ra nước ngoài. Các DNMPVQĐ đặc biệt có thế mạnh trong xuất khẩu hàng may mặc đặc chủng, chuyên dùng như: trang phục đua mô tô, jacket, đồng phục chuyên dùng, bảo hộ LĐ.... Mặt khác, các DNMPVQĐ còn phải gánh vác một nhiệm vụ nặng nề đó là sản xuất và cung ứng hàng hóa quốc phòng phục vụ các hoạt động của Quân đội: hàng quân nhu, quân trang,... cả trong thời bình và thời chiến.

3.1.1.2. Đặc điểm của các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

** Đặc điểm về ngành nghề sản xuất kinh doanh*

Các DNMPVQĐ hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực may mặc, vì vậy, đều có những đặc điểm chung đặc trưng của ngành May. May phục vụ dân sinh là ngành sản xuất hàng tiêu dùng, sản phẩm đa dạng luôn thay đổi theo thị hiếu, theo mùa và thời điểm. Yêu cầu về tính thẩm mỹ của sản phẩm rất cao, kiểu dáng mẫu mốt phải phù hợp với từng lứa tuổi, nghề nghiệp, thời tiết khí hậu và sở thích của từng người.

Mặt khác, với sự phát triển của thị trường, thông tin, công nghệ... càng làm cho xu hướng thẩm mỹ, thời trang, thị hiếu người tiêu dùng càng thay đổi nhanh chóng, dẫn đến vòng đời của các sản phẩm may mặc ngắn lại, đòi hỏi phải được đổi mới, sáng tạo liên tục... dẫn đến yêu cầu>NNL chất lượng cao trong thiết kế, sáng tạo mẫu, mốt, kiểu dáng, chất liệu, màu sắc... ở các DN may cũng

ngày càng cao. Bên cạnh đó, hội nhập cũng làm cho thị trường hàng may mặc dân sự phát triển với sự tham gia cạnh tranh của nhiều nhà cung cấp, cạnh tranh ngày càng cao cả về chủng loại, mẫu mốt,.. cho đến công nghệ sản xuất, giá cả. Điều này đòi hỏi các DN may cần thiết phải đổi mới dây chuyền công nghệ trong sản xuất, điều này làm thay đổi nhu cầu NNL trong sản xuất hàng may mặc do có sự thay thế của máy móc thiết bị.

Đối với hàng may phục vụ Quân đội của các DNMPVQĐ cũng đa dạng, phong phú nhưng tập trung ở một số sản phẩm có thể mạnh, đặc trưng như hàng quân trang, quân phục, đồng phục ngành, bảo hộ LĐ, quần, áo sơ mi... đến sản phẩm có yêu cầu kỹ thuật phức tạp như: áo Jacket, bộ thể thao, veston... và các sản phẩm đặc thù như nhà bạt, tăng, võng, giày vải...

** Đặc điểm đặc thù về sản phẩm, hàng hóa*

Các DNMPVQĐ vừa phục vụ QP-AN vừa phục vụ nhu cầu dân sự trong nước và xuất khẩu, vì vậy, đối với từng khu vực thị trường, hàng hóa, sản phẩm cũng có những đặc trưng khác nhau, ảnh hưởng đến nhu cầu PTNNL trong DN. Cụ thể:

- Đối với quân trang, hàng quân nhu phục vụ Quân đội: Đây là loại hàng hóa có tính tiêu chuẩn cao, chất liệu, màu sắc, kiểu dáng... phải thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước: Nghị định số 82/2016/NĐ-CP ngày 01/7/2016 của TTCP quy định quân hiệu, cấp hiệu, phù hiệu, trang phục và việc quản lý, sử dụng quân hiệu, cấp hiệu, phù hiệu và trang phục của QĐNDVN. Vì vậy, các DNMPVQĐ có thể đầu tư dây chuyền công nghệ sản xuất hiện đại trong sản xuất quân trang, đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn cao. Tuy nhiên, một lượng hàng hóa tương đối lớn được quân đội đặt hàng là sản xuất quân trang đo may cá biệt (cấp tá, úy đặc cỡ... được đo may quân trang theo cỡ số đo của từng người), vì vậy cũng là đặc thù riêng, không thể sản xuất hàng loạt đối với loại sản phẩm này, vì vậy nhu cầu NNL vẫn tương đối cao, không thể thay thế hoàn toàn bằng máy móc dây chuyền sản xuất hàng loạt ở khâu đo, cắt, may...

- Đối với hàng may mặc phục vụ nhu cầu dân sinh trong nước và xuất khẩu: Do các DNMPVQĐ cũng mới tham gia vào thị trường này vì vậy các mặt hàng dân sự trong nước và hàng xuất khẩu còn tương đối đơn giản, truyền thống. Các loại sản phẩm ở khu vực thị trường này có tính tiêu chuẩn hóa cao, dễ dàng áp dụng công nghệ, dây chuyền hiện đại vào sản xuất hàng loạt. Vì vậy, cũng ảnh hưởng đến nhu cầu PTNLL trong các DNMPVQĐ.

** Đặc điểm thị trường*

- Thị trường chắc chắn: Các DNMPVQĐ là các DN được BQP đặt hàng sản xuất, đáp ứng nhu cầu quân phục, trang phục cho QĐNDVN.

Theo quy định tại Nghị định số 59/2006/NĐ-CP ngày 12/6/2006, Chính phủ quy định chi tiết Luật Thương Mại về hàng hóa, dịch vụ cấm kinh doanh, hạn chế kinh doanh và kinh doanh có điều kiện: Điểm a Khoản 1 Điều 4 quy định danh mục hàng hóa, dịch vụ cấm kinh doanh trong đó có quân trang, bao gồm cả phù hiệu, cấp hiệu, quân hiệu của Quân đội, Công an. Vì vậy, các DN ngoài Quân đội hiện nay cơ bản không được thực hiện sản xuất cung ứng loại hàng hóa này.

Quân trang là ngành nghề kinh doanh có điều kiện được quy định tại Phụ lục 4 mục 6 Luật số 03/2016/QH14 ngày 22/11/2016 Luật sửa đổi bổ sung điều 6 và Phụ lục 4 Luật Đầu tư [63]. Vì vậy, hàng quân trang cho Quân đội hiện nay chỉ do các DNMPVQĐ độc quyền sản xuất và cung ứng.

Hiện nay các DNMPVQĐ chủ yếu sản xuất theo phương thức gia công, theo đơn đặt hàng của khách hàng. Đối với sản phẩm quốc phòng cho khách hàng là Quân đội, Cục Quân nhu/TCHC trình BQP phê duyệt về mẫu vải, màu sắc, thiết kế... Căn cứ phê duyệt và nhu cầu quân trang toàn quân, Cục Quân nhu/TCHC xây dựng kế hoạch sản lượng hàng năm (1 phần giao nhiệm vụ, 1 phần đấu thầu giữa các DNMPVQĐ) để sản xuất phục vụ Quốc phòng: quân phục mùa đông, mùa hè, dã chiến, áo sơ mi, quần áo chiến sĩ dân quân, áo thường phục chiến sĩ ra quân, nhà bạt, giày vải, mũ, tăng, võng, màn, vỏ chăn, ba lô... đúng chất liệu, kiểu dáng, màu sắc, nguyên liệu, mẫu mã ...

- Thị trường dân sự trong nước và xuất khẩu: Đối với khách hàng dân dụng trong nước và thị trường nước ngoài, các DNMPVQĐ cung ứng quần áo các loại... đáp ứng nhu cầu thị trường tiêu dùng trong nước và một số nước trên thế giới như: EU, Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Australia, Singapore, Mỹ...

Bảng 3.1 Doanh thu theo thị trường của một số doanh nghiệp may phục vụ Quân đội năm 2011 và 2016

TT	Chỉ tiêu (Triệu đồng)	CTCP X20		CTCP 26		CTCP 32		TCT 28	
		2011	2016	2011	2016	2011	2016	2011	2016
I	DT trong nước (trđ)	816.081	831.725	487.537	436.210	424.593	468.495	892.604	1.297.185
1	DT hàng QP (trđ)	573.763	594.803	352.842	311.319	193.167	179.198	601.313	600.197
2	DT hàng kinh tế (trđ)	242.318	236.922	134.695	124.891	231.426	289.297	291.291	696.988
II	DT thị trường XK (trđ)	56.511	118.181	19.767	39.030	139.241	149.568	1.279.956	1.463.814
III	Tổng cộng	872.592	949.906	507.304	475.240	563.834	618.063	2.172.560	2.760.999
IV	Tỷ trọng DT hàng QP/Tổng DT (%)	65,75	62,62	69,55	65,51	34,26	28,99	27,68	21,74

(Nguồn: Các DNMPVQĐ [25],[26],[27],[30])

3.1.1.3. Kết quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016

Qua bảng số liệu về kết quả SXKD của một số DNMPVQĐ được trình bày ở Phụ lục 2, có thể nhận thấy hiện nay, các DNMPVQĐ có xu hướng tăng trưởng đều đặn cả về doanh thu và lợi nhuận trên cả 3 khu vực thị trường là quốc phòng, kinh tế trong nước và xuất khẩu; trong đó, thị trường kinh tế trong nước và xuất khẩu có tốc độ tăng trưởng tương đối ổn định, mặc dù giai đoạn năm 2011 đến năm 2016 là giai đoạn mà ngành may Việt Nam nói chung và ngành may quân đội nói riêng chịu ảnh hưởng không nhỏ của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu. Chính vì vậy, các cơ quan QLNN của BQP đã có nhiều biện pháp đối phó, doanh số bán hàng tuy có giữ vững nhưng mức độ tăng trưởng không đáng kể, thậm chí có những năm doanh thu có biến động giảm, dù tỷ lệ giảm thấp. Doanh thu từ lĩnh vực Quốc phòng là tương đối ổn định và duy trì tốt, cụ thể là

hầu hết doanh thu của các công ty trong giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2016 đều tốc độ tăng trưởng của năm sau đều cao hơn so với năm trước.

Có được điều này là do thị trường này là thị trường chắc chắn, những đơn đặt hàng của BQP đã được lên kế hoạch trước và đây là mặt hàng chuyên dùng, độc quyền của các DNMPVQĐ. Doanh thu và lợi nhuận từ cung cấp hàng kinh tế và hàng xuất khẩu tăng trưởng không đều, do khối lượng đặt hàng từ những khách hàng nội địa và khách hàng xuất khẩu thường là những đơn hàng đột xuất theo nhu cầu của khách hàng. Hơn nữa, do ảnh hưởng của những yếu tố về năng lực cạnh tranh như: giá thành sản phẩm, mẫu mã sản phẩm, thương hiệu... nên sản phẩm của DNMPVQĐ trong nước cũng như nước ngoài chưa thật sự bền vững, cụ thể là ở Phụ lục 2 doanh thu từ hoạt động kinh tế và từ hoạt động xuất nhập khẩu biến động khác nhau trong các năm, có năm thì tăng tỷ lệ thuận, có năm thì tỷ lệ nghịch với tổng doanh thu.

Nhìn chung, doanh thu từ hoạt động SXKD của các DNMPVQĐ giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2016 là tương đối ổn định. Dù có những thời điểm do chịu tác động của nhiều yếu tố từ thị trường chung nên doanh thu có lúc tăng có lúc giảm song không quá lớn. Chính vì vậy nhìn chung là hoạt động SXKD các DNMPVQĐ là tương đối ổn định.

3.1.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016

3.1.2.1. Thực trạng phát triển số lượng nguồn nhân lực

Trong thực tế, ngành may là ngành có tỷ lệ biến động LĐ lớn. Qua khảo sát thực tế tại các DNMPVQĐ, đồng thời qua các thông tin phỏng vấn các chuyên gia trong ngành, có thể thấy rằng tỷ lệ biến động LĐ mong muốn trong các DN may ở mức 5%/năm là có thể chấp nhận được. Lý do là :

- Để khắc phục tình trạng biến động LĐ, hầu hết các DN may đều bố trí từ 1 đến 2 công nhân kỹ thuật bậc cao trong một dây chuyền 50-55 người (chiếm khoảng 2 đến 5% LĐ trong dây chuyền). Hai công nhân kỹ thuật này có thể làm

việc ở bất kỳ vị trí nào trong dây chuyền để thay thế cho những công nhân khác nghỉ đột xuất do ốm, nghỉ không lý do hoặc nghỉ việc. Nếu không có biến động về LĐ thì hai công nhân kỹ thuật cao này liên tục tăng cường cho những bộ phận bị ùn tắc trong dây chuyền do dây chuyền thiết kế không cân bằng. Chính vì vậy, nếu LĐ trong các dây chuyền may biến động ở mức dưới 5% thì không làm ảnh hưởng nhiều đến năng suất LĐ và chất lượng sản phẩm.

Trong giai đoạn từ năm 2011 đến 2016, tỷ lệ biến động LĐ trong các DNMPVQĐ tương đối lớn. Kết quả khảo sát sự biến động này được thể hiện trong Bảng 3.2 sau đây:

**Bảng 3.2 Biến động lao động của
các doanh nghiệp may phục vụ quân đội giai đoạn 2011-2016**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
LĐ (người)	6.983	9.266	9.470	10.061	10.433	10.867
Tăng LĐ (%)	-	24,56	22,4	20,5	19,2	17,1
Giảm LĐ (%)	-	21,41	20,20	14,26	15,50	12,94
Xu hướng biến động (%)	-	+ 3,15	+ 2,20	+ 6,24	+ 3,70	+ 4,16

(Nguồn: [31],[32],[33],[34],[36] và tính toán của tác giả)

Số liệu trong Bảng 3.2 cho thấy, biến động LĐ của các DNMPVQĐ giai đoạn 2011-2016 rất lớn. Biến động tăng LĐ nhỏ nhất là năm 2016 với mức tăng bằng 17,1%, lớn nhất vào năm 2012 tới 24,56%. Biến động giảm LĐ nhỏ nhất là năm 2016 với mức giảm 12,94%, lớn nhất là vào năm 2013 với mức giảm 20,20%.

Trong giai đoạn 2011-2016 cũng ghi nhận sự biến động LĐ trong các DNMPVQĐ rất cao, nhất là vào năm 2012 khi tỷ lệ biến động tăng LĐ tới 24,56% và tỷ lệ biến động giảm LĐ tới 20,20% vào năm 2013. Các DNMPVQĐ thường xuyên có mức biến động LĐ khoảng 17-24%/năm, lớn hơn rất nhiều mức 5% mà các DNMPVQĐ mong muốn, chứng tỏ rằng thực trạng PTNNL về số lượng của các DN hiện nay thấp hơn so với yêu cầu. Nguyên nhân cơ bản là:

(1) Công tác hoạch định PTNNL chưa thực sự tốt:

Do tỷ trọng chất lượng CMKT của LĐ trình độ trung cấp, sơ cấp cao nên lượng biến động LĐ của các DNMPVQĐ lớn bởi vì lực lượng LĐ này tạo ra giá trị như nhau cho DN dù họ làm việc trong DN nào (bảng 3.6). Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tỷ trọng chất lượng NNL CMKT của các DNMPVQĐ thấp chính là do tác động của công tác xác định nhu cầu về số lượng và chất lượng NNL của DN vì các DNMPVQĐ chỉ xác định số lượng và chất lượng NNL CMKT đủ đáp ứng nhu cầu sản xuất theo phương thức gia công. Điều này phù hợp với kết quả khảo sát của luận án (được trình bày ở Phụ lục 5), các CBQT ở DN trả lời cho rằng công tác hoạch định NNL ở DN chưa được chú trọng, thiếu định hướng quy hoạch ở các cấp QLNN vì vậy chiến lược PTNNL của DN không phù hợp, điểm trung bình ở câu q9 DN chỉ đạt 1,95/5 ở mức rất thấp.

(2) Chất lượng công tác tuyển dụng LĐ chưa cao:

Hiện nay, một số DNMPVQĐ do có lợi thế về địa điểm, thương hiệu nên đã xác định cần phải tuyển dụng NLĐ có chất lượng càng cao càng tốt, nhất là NNL ở trình độ trung cấp, cao đẳng nghề công nghệ may tốt nghiệp trong các trường chính quy. Tuy vậy, do xác định sai nhu cầu NNL của DN, lượng tuyển lớn nên nhiều LĐ có trình độ cao này chỉ được bố trí may 1 hoặc 2 bộ phận trong dây chuyền sản xuất và chỉ được hưởng thu nhập theo lương sản phẩm, bên cạnh đó, nhiều kỹ năng của người LĐ không được sử dụng và cũng đồng thời không được trả lương vì vậy dẫn đến thu nhập của NLĐ thấp hơn kỳ vọng nên đã tạo ra tỷ lệ biến động LĐ cao trong một số DNMPVQĐ đóng tại khu vực thành thị.

Kết quả khảo sát cho thấy, đa số NLĐ được hỏi cho rằng tiền lương chưa đạt được như kỳ vọng mà họ mong muốn, điểm trung bình của vấn đề này ở câu q8 NLĐ chỉ đạt 2,96/5, mức độ hài lòng tương đối thấp. Phù hợp với kết quả này, khi khảo sát ở các CBQT trong DN thì cũng đồng ý rằng tiền lương và thu nhập của NLĐ hiện này còn ở mức thấp, kết quả tương tự ở câu q8 DN ở mức 2,06/5.

Ngoài ra, các DNMPVQĐ tuyển dụng NNL có chất lượng không phù hợp với nhu cầu của DN. Cụ thể, ngành công nghệ may là ngành có tính thực hành

cao và đòi hỏi người LĐ cần có tính kỷ mĩ, cẩn thận khi tham gia học tập và làm việc. Tuy vậy, do thiếu LĐ nên các DNMPVQĐ, nhất là DN tại các vùng nông thôn thường tuyển tất cả LĐ đăng ký dự tuyển để ĐT ngắn hạn và đưa vào sản xuất. Phương thức tuyển dụng như vậy đã tuyển cả LĐ không có tính kỷ mĩ, cẩn thận nên không thể thực hiện tốt các công việc trong dây chuyền sản xuất hàng xuất khẩu, do đó các DN phải cho họ thôi việc hoặc LĐ tự thôi việc dẫn đến biến động LĐ cao và chất lượng NNL trong các DNMPVQĐ thấp.

(3) Chịu tác động của yếu tố quản trị DN:

- Theo phương thức gia công, đơn giá gia công thường chiếm một tỷ trọng nhỏ trong giá bán sản phẩm do vậy thu nhập của LĐ không cao dẫn đến LĐ hay biến động. LĐ biến động cao dẫn đến năng suất LĐ thấp, năng suất LĐ thấp dẫn đến thu nhập của người LĐ thấp, thu nhập thấp lại dẫn đến biến động LĐ cao. Đây chính là vòng luẩn quẩn mà các DNMPVQĐ hiện nay đang phải đối mặt.

- Nhiều nhà quản trị các DNMPVQĐ vẫn muốn đặt DN tại các khu vực thành thị do có những lợi thế về giao thông, địa điểm giao dịch. Hiện nay, có đến 90% các DNMPVQĐ đều được đặt ở các đô thị lớn, thậm chí xưởng sản xuất cũng ở đô thị như: Ở Hà Nội, có CPCP X20 đặt tại quận Thanh Xuân, CPCP May 19 đặt tại quận Đống Đa, CPCP 26 đặt tại quận Long Biên; Ở TP Hồ Chí Minh có TCT 28... Tuy vậy, khu vực thành thị là khu vực có tính cạnh tranh cao về NNL, do đó đây cũng là một nguyên nhân dẫn đến biến động LĐ lớn.

3.1.2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

(1) Nâng cao thể lực: Chỉ tiêu thể lực NNL thể hiện qua các chỉ tiêu cơ bản như: chiều cao, cân nặng, chỉ số thể trạng thể lực BMI, tỷ lệ quân số khỏe...

(i) Chiều cao là một thông số cần thiết đo thể lực NNL. Chiều cao trung bình của NNL ở các DNMPVQĐ giai đoạn 2011-2016 có sự chuyển biến tương đối rõ rệt qua số liệu khảo sát thực tế tại các DNMPVQĐ thể hiện qua bảng số liệu khảo sát chiều cao, cân nặng được trình bày ở bảng 3.3. Theo đó, kết quả cho thấy, chiếm tỷ lệ cao nhất là NNL có chiều cao từ 1,50m đến 1,59m (chủ yếu

nữ giới), mức chiều cao từ 1,60m đến 1,69m chủ yếu là LĐ nam. Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người VN giai đoạn 2011-2030 đặt ra mục tiêu phát triển NNL để đạt chiều cao trung bình là 1,67m, thì mức phát triển chiều cao của NNL trong các DNMPVQĐ so với chiều cao trung bình của nữ và nam trưởng thành của Việt Nam đều đạt mức trung bình và phù hợp giữa chiều cao của người thao tác với máy móc tương đối phù hợp. So sánh giữa chiều cao trung bình NNL trong các DNMPVQĐ với chiều cao trung bình NNL các DN trong nền kinh tế ở Việt Nam cho thấy khá cân bằng.

Bảng 3.3 Cơ cấu chiều cao, cân nặng của nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp may phục vụ quân đội

Tiêu chí	Cơ cấu chiều cao				Tổng cộng
	<1,50m	1,50 - 1,59m	1,60 - 1,69m	> 1,70m	
Tổng (người)	24	126	87	59	297
- CBQT DN	8	19	31	41	99
- LĐ CMKT	4	76	31	9	121
- LĐ khác	12	31	25	9	77
Tỷ lệ (%)	8,23	42,46	29,45	19,86	100
	Cơ cấu cân nặng				
	< 50 kg	50 - 59 kg	60 - 69 kg	> 70 kg	
Tổng (người)	104	87	76	29	297
- CBQT	21	22	33	23	99
- LĐ CMKT	22	58	37	4	121
- LĐ khác	61	7	6	2	77
Tỷ lệ (%)	35,18	29,42	25,58	9,8	100

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả)

(ii) Cân nặng cũng một tiêu chí thể hiện mối quan hệ với sức khỏe. Theo bảng 3.3, tỷ lệ NNL nặng dưới 50kg chiếm 35,18% nhưng trong đó vẫn còn có nhiều trường hợp LĐ chỉ nặng từ 40-45kg (chủ yếu là LĐ nữ). Đây là bộ phận chiếm tỷ lệ cao nhất. Tỷ lệ NNL nặng từ 50-59 kg bao gồm vào cả LĐ nam và nữ chiếm tỷ lệ

29,42%, NNL nặng từ 60-69kg cũng tương đối cao, chiếm tỷ lệ 25,58% phân bố đều trong các khâu của quy trình SX cũng như cả CBQT, LĐ CMKT, LĐ khác.

(iii) Chỉ số thể trạng thể lực người trưởng thành - BMI (Body Mass Index): Tổ chức Y tế thế giới (WHO) xác định BMI bằng cân nặng chia cho chiều cao bình phương. Nam giới có BMI<19 và nữ giới có BMI<18: dưới cân; Nam giới có $20 \leq \text{BMI} < 25$ và nữ có $18 \leq \text{BMI} < 23$: bình thường; Nam giới có $25 \leq \text{BMI} < 30$ và nữ giới có $23 \leq \text{BMI} < 30$: quá cân; BMI >30: béo phì cả nam giới và nữ giới. Với mức cân nặng và chiều cao hiện tại của NNL trong các DNMPVQĐ cho thấy, đa số NNL có thể trạng mức trung bình so với chỉ số BMI đã công bố trên toàn thế giới. Như vậy, thể lực của NNL trong các DNMPVQĐ đạt mức trung bình trong nước, được đánh giá là “khỏe mạnh” theo tiêu chuẩn của Bộ Y tế, đảm bảo điều kiện cần và đủ cho hoạt động SX trong các DNMPVQĐ theo yêu cầu về thể lực NNL.

(iv) Tỷ lệ quân số khỏe:

Thể lực NNL trong các DNMPVQĐ còn được đánh giá thông qua tần xuất bị ốm, phải đi khám bệnh khi bị ốm, tình trạng giảm cân do ốm đau hoặc tai nạn trong quá trình LĐ. Qua số liệu bảng 3.4, hiện trạng đau ốm thường xuyên không nhiều (5,76%), mức đi khám bệnh thường xuyên chiếm 12,23% và thường là số mắc các loại bệnh mãn tính như viêm mũi dị ứng, đau khớp xương, thoái hóa cột sống. Còn lại số ít khi bị ốm đạt mức tương đối cao (32,45%). Tần xuất thỉnh thoảng xảy ra tai nạn LĐ ở các DNMPVQĐ là rất thấp, chỉ chiếm khoảng 0,33% và không có trường hợp nào ở mức độ nặng. Còn lại, ít người cho rằng ít khi xảy ra tai nạn LĐ (1,9%), còn lại chiếm hầu hết trong các DNMPVQĐ (97,77%) số người được hỏi cho rằng tai nạn đó không có gì đáng kể về mức độ nặng nhẹ.

Nguyên nhân của tình trạng bệnh tật cũng như hiện tượng giảm cân của người LĐ trong các DNMPVQĐ chủ yếu do lối sinh hoạt không khoa học, thậm chí là tùy tiện trong cuộc sống. Chẳng hạn như chế độ ăn uống không hợp lý làm giảm cân hoặc là nguyên nhân sức khỏe giảm sút. Một số khác bị bệnh mãn tính có một

phần nguyên nhân là do bệnh nghề nghiệp (bệnh thoái hóa cột sống do tư thế làm việc, bệnh viêm mũi dị ứng do bụi bông, hóa chất, hơi nước...).

Bảng 3.4 Thể lực nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội năm 2016

Mức độ /Tiêu chí		Bị ốm	Đi khám bệnh	Bị giảm cân	Tai nạn LĐ
Thường xuyên	SL (người)	17	36	19	0
	Tỷ lệ(%)	5,76	12,23	6,37	0
Thỉnh thoảng	SL (người)	48	76	39	1
	Tỷ lệ(%)	16,07	25,68	13,04	0,33
Ít khi	SL (người)	96	63	132	6
	Tỷ lệ(%)	32,45	21,23	44,28	1,9
Không	SL (người)	136	121	108	290
	Tỷ lệ(%)	45,7	40,84	36,29	97,7
Tổng số	SL (người)	297	297	297	297

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả)

(2) Nâng cao trí lực

Phát triển trí lực NNL trong các DNMPVQĐ là hoạt động nâng cao trình độ CMKT, nghiệp vụ, được thực hiện chủ yếu bởi các hoạt động ĐT, bồi dưỡng NNL trong DN và tăng cường chất lượng NNL tuyển mới thông qua tuyển dụng NNL.

(i) Nâng cao chất lượng thông qua công tác ĐT, bồi dưỡng NNL:

Kết quả thực hiện PTNNL về trí lực ở các DNMPVQĐ thời gian qua thể hiện ở số lượt người được ĐT hoặc tham gia các hoạt động bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ. Số liệu thống kê cho thấy số lượt người được ĐT trong từng năm khá lớn và tăng rất nhanh ở các năm từ 2011-2016. Hàng năm, khoảng 1.200 lượt người được ĐT, bồi dưỡng ở các loại hình khác nhau ở các DNMPVQĐ, trong đó năm 2016 có khoảng 1.350 lượt người [31], [32], [33], [34], [36]. Phát triển trí lực NNL ở các DNMPVQĐ thời gian qua có thể chia thành 2 loại hoạt động chủ yếu là: ĐT mới và bồi dưỡng thường xuyên. Trong đó, bồi dưỡng thường xuyên là hoạt

động cơ bản nhất và có thể chia ra: ĐT bồi dưỡng dài hạn; bồi dưỡng ngắn hạn và các hoạt động phát triển khác.

- Thực hiện ĐT dài hạn mới: Chủ yếu thông qua các chương trình ĐT dài hạn ở các bậc chủ yếu ở các ngành kỹ thuật may, thiết kế, cơ khí, công nghệ thông tin, sau đó là nhóm ngành kinh tế và tài chính, các nghề phụ trợ khác có tỷ lệ không đáng kể. Về số lượng, kết quả ĐT, bồi dưỡng dài hạn thể hiện chủ yếu ở số LĐ được ĐT theo hình thức vừa làm vừa học ở các bậc từ TC tới ĐH, khoảng 500 lượt người/năm. Thực tế cho thấy công tác bồi dưỡng dài hạn ở các DNMPVQĐ chủ yếu nhằm đáp ứng nguyện vọng về bằng cấp và hiểu biết chuyên môn cho đội ngũ CBQT các cấp. Công tác này giải quyết được vấn đề chuyển đổi nghề nghiệp, ĐT lại và chuẩn hoá về mặt hiểu biết CMKT khi sắp xếp lại LĐ trong DN. Hiện nay, công tác bồi dưỡng dài hạn vẫn chưa được định hướng và có chính sách thực hiện.

- Bồi dưỡng ngắn hạn: Trong các DNMPVQĐ thì các phương thức PTNNL như ĐT thông qua kèm cặp (OJT) và luân chuyển các vị trí công tác có vai trò quan trọng. Đây là các hoạt động chủ yếu nhất của PTNNL trong DN. Công tác bồi dưỡng ngắn hạn ở các DNMPVQĐ được thực hiện theo kế hoạch hàng năm. Nội dung chủ yếu là tập huấn, cập nhật các chuyên môn bắt buộc như quy trình, quy chế, bồi dưỡng về chính trị và quản lý cho đối tượng CBQT. Việc triển khai bồi dưỡng, huấn luyện nâng bậc và giữ bậc định kỳ cho đội ngũ CMKT. Một số ít DNMPVQĐ ký hợp đồng với các Trường nghề để đào tạo thi nâng bậc đối với thợ bậc cao.

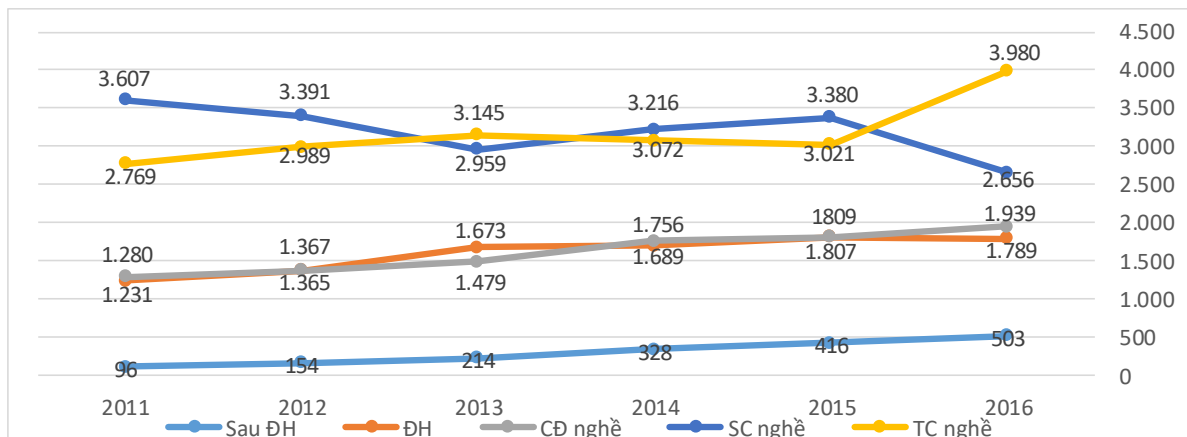
Về kết quả thực hiện bồi dưỡng ngắn hạn, cho đến nay chưa có thống kê đầy đủ và đánh giá kết quả nâng cao chất lượng NNL thông qua các hoạt động này. Tuy nhiên, về khối lượng thực hiện, qua thống kê của các DNMPVQĐ cho thấy: Hàng năm, có khoảng 850 lượt người được bồi dưỡng, chiếm khoảng 65-75% tổng lượt người được đào tạo, bồi dưỡng ở các DNMPVQĐ. Năm 2016, trong số 1.350 lượt người được bồi dưỡng ở các đơn vị, số lượng lớn nhất (khoảng 80%)

là NNL CMKT tham gia các hoạt động hội thảo, hội nghị rút kinh nghiệm, bồi huấn, nâng bậc và giữ bậc để phù hợp với quy định về xếp lương, gần 75% trong số đó là bồi dưỡng thi nâng bậc và giữ bậc.

Như vậy, số người được ĐT, bồi dưỡng ngắn hạn ước tính ở mức dưới 300 lượt người/năm. Con số này chỉ chiếm dưới 15% số lượt người tham gia các hoạt động GD-ĐT ở các DNMPVQĐ và rất ít so với tổng số NNL SXKD của các DNMPVQĐ.

(ii) Nâng cao chất lượng thông qua công tác tuyển dụng NNL:

Với các DN có quy mô nhỏ hoặc ở phía Nam như Công ty CP may 19, Công ty Dệt may 7, TCT 28, hiện tượng NNL rời đi hàng năm khi mùa vụ kết thúc, đến mùa vụ SX các DN lại lâm vào tình trạng phải vất vả tuyển dụng NNL mới. Điều này diễn ra liên tục hàng năm nhưng hầu hết các DN thiếu biện pháp cải thiện tình hình. NNL nhân rồi trong nông nghiệp chuyển thành LĐPT trong công nghiệp dẫn đến cơ cấu LĐ thay đổi tạm thời, tư tưởng người LĐ cũng không ổn định để chú tâm đầu tư cho ĐT nghề thật sự nghiêm túc. Mặc dù gần 80% NNL được ĐT lại ngay khi vào DN nhưng hầu hết là học tập theo chỉ dẫn, người vào nghề trước, người thạo nghề chỉ bảo, kèm cặp cho người vào sau.



(Nguồn: [31],[32],[33],[34],[36] và tính toán của tác giả)

Biểu đồ 3.1 Chuyển biến trình độ nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016

Kết quả công tác PTNNL về trí lực thể hiện ở sự chuyển biến trình độ NNL. Số liệu được biểu diễn ở Biểu đồ 3.1 cho thấy: Tỷ trọng LĐ có trình độ ĐH, CĐ có tốc độ tăng nhanh nhất trong cơ cấu NNL với tốc độ tăng cao, năm 2013 so 2012 tỷ trọng tăng từ 14,73 lên 17,7% (ĐH) và năm 2014 tỷ trọng tăng từ 15,6% lên 17,45% so với 2013 (CĐ) và giữ mức tăng khá nhanh trong giai đoạn 2014-2016. Tỷ trọng NNL CMKT ở bậc ĐT nghề ngắn hạn (Sơ cấp) giảm trong một thời gian dài. Điều này phản ánh thực tế của xu hướng tăng nhanh ĐT bậc cao mà không coi trọng dạy nghề và công nhân CMKT trong công tác ĐT mới thời gian qua. Điều này phản ánh sự chưa phù hợp với thực tế sử dụng NNL CMKT trong SXKD của các DNMPVQĐ hiện nay khi mà các DN may Việt Nam đang đề ra yêu cầu ngày càng cao về CMKT, trong khi đó, các DNMPVQĐ lại chỉ chú ý đến tăng ĐT NNL là CBQT trình độ SDH, ĐH, CĐ.

(3) Nâng cao tâm lực

Tiêu chí tâm lực phản ánh chất lượng NNL, song để lượng hóa tiêu chí này là tương đối khó. Vì vậy, tác giả cố gắng lượng hóa bằng cách đánh giá qua các hành vi của NNL trong quá trình làm việc tại DN như: kỷ luật, thái độ làm việc, tinh thần trách nhiệm, khả năng chịu áp lực trong công việc...

(i) Tinh thần trách nhiệm với công việc và khả năng chịu áp lực: Với các số liệu điều tra, khảo sát của tác giả đối với NNL CMKT ở các DNMPVQĐ cho thấy, khi tiến độ công việc đòi hỏi NNL cần tăng ca thì tỷ lệ rất sẵn sàng chỉ đạt 7,09%; sẵn sàng tăng ca chỉ đạt 9,93%, không muốn tăng ca lên đến 50,1%, không muốn nhận thêm công việc khác 45,1%, rất nhiệt tình nhận thêm việc phù hợp chỉ đạt 5,88%. Trong khi đó, tinh thần trách nhiệm trong công việc khi gặp khó khăn có cải thiện hơn nhưng cũng ở mức thấp. Mức độ rất cố gắng tự giải quyết khó khăn chỉ đạt 19,67%, trong khi đó mức độ không cố gắng lên đến 31,49%.

Nguyên nhân một phần là NNL thiếu động lực làm việc, đặc biệt là động lực tài chính. Mức thù lao cho LĐ CMKT trực tiếp sản xuất còn thấp, không đủ

sức thu hút NNL, điều kiện làm việc không lôi kéo được lòng nhiệt tình của người LĐ. Đó là những nguyên nhân chính khiến cho sự thiếu nhiệt tình của NNL.

(ii) Kỷ luật, tác phong LĐ: Tần suất NNL nghỉ làm là chỉ tiêu phản ánh một phần kỷ luật của NNL trong công việc. Tần suất NNL nghỉ do các lý do việc riêng của cá nhân là chủ yếu, số người nghỉ làm do ốm đau hay vấn đề sức khỏe không nhiều. Số ít khi nghỉ là chiếm 20,69%, số thỉnh thoảng nghỉ làm chiếm 13,19%. Đa số NNL vẫn duy trì kỷ luật làm việc nghiêm túc, chiếm tỷ lệ 63,19%.

Khi nghỉ làm, số lượng người thường xuyên xin phép khi nghỉ chiếm 80,73%. Số những người nghỉ làm không xin phép chiếm tỷ lệ rất nhỏ 2,83%. Riêng vấn đề đi làm muộn diễn ra khá phổ biến, mặc dù tỷ lệ trả lời là thường xuyên đi muộn 16,6%, thỉnh thoảng đi muộn (23,94%) nhưng trên thực tế số những người đi muộn thường xuyên cao hơn. Từ việc đánh giá này, phần nào có thể thấy được tâm lực NNL trong các DNMPVQĐ thông qua kỷ luật đối làm việc, thái độ đối với phương pháp quản lý trong DN của các cấp quản trị trong DN.

Số LĐ thỉnh thoảng bỏ công việc để làm công việc khác chiếm 15,43% và tần suất ít khi bỏ nơi làm việc chiếm 25,96%. Một trong những nguyên nhân dừng việc dở dang đó là do sự điều phối của trưởng ca hoặc quản đốc phân xưởng, còn lại do tiếp khách trong giờ làm việc: tỷ lệ thỉnh thoảng tiếp khách chiếm 6,49%, số ít khi 22,12% và đa số NNL không tiếp khách trong giờ làm việc, chiếm 67,34%. Như vậy, có thể thấy, NNL bỏ dở dang công việc để tiếp khách bên ngoài, thỉnh thoảng đi làm muộn (23,94%) thể hiện sự thiếu tôn trọng công việc và thể hiện kỷ luật chưa nghiêm túc trong lúc làm việc. Điều này có thể đánh giá tác phong, kỷ luật nơi làm việc chưa nghiêm túc, chưa thực sự cao.

Theo kết quả khảo sát, tỷ lệ thường xuyên tranh cãi là rất ít (2,01%). Chủ yếu là số những rất ít khi cãi vã, gây sự (39,95%), số thỉnh thoảng gây tranh cãi chỉ chiếm 3,44% và số không bao giờ tham gia tranh cãi chiếm đa số là 54,56%. Ở đây không đề cập nguyên nhân gây tranh cãi, với một tiêu chí rất nhạy cảm này chỉ nhằm đánh giá thái độ, sự kiểm chế và văn hóa làm việc của NNL. Từ

các số liệu trên có thể nhận định sơ bộ: thái độ làm việc của NNL CMKT chưa thực sự nghiêm túc và coi trọng công việc của của bản thân và DN.

Như vậy, kỷ luật làm việc chưa thực sự cao, thái độ tại nơi làm việc chưa chuyên nghiệp, tác phong làm việc chưa hiện đại và phù hợp với hội nhập KTQT. Sự gán bó làm nên sức mạnh DN nhưng các DNMPVQĐ hiện đang thiếu sức hút và sự gán bó dài lâu, không tạo hình ảnh tốt trong xây dựng và bảo vệ thương hiệu DN. Do đó, điều này cần được các nhà quản trị trong các DNMPVQĐ quan tâm.

3.1.2.3. Thực trạng hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực

(1) *Hợp lý hóa giới tính:* Cơ cấu giới tính NNL trong các DNMPVQĐ có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả quản lý và sử dụng NNL. Vì vậy, trong công tác PTNNL, các DNMPVQĐ cần thiết phải điều chỉnh cơ cấu giới tính NNL sao cho phù hợp với đặc điểm SXKD của DN và của từng phòng, ban, bộ phận, công đoạn sản xuất. Quá trình điều chỉnh này có thể được DN thực hiện bằng các biện pháp như: tuyển dụng LĐ mới, điều động, thuyên chuyển trong nội bộ các bộ phận trong DN... Trong giai đoạn 2011-2016, các DNMPVQĐ đã thực hiện điều chỉnh tỷ lệ LĐ nam/LĐ nữ bằng những biện pháp cụ thể sau:

(i) Trong tuyển dụng LĐ: Thực hiện phân tích và mô tả công việc, yêu cầu thực hiện công việc có tính đến các đặc điểm sinh học-xã hội của người LĐ để xác định nhu cầu tuyển chọn NNL có giới tính phù hợp với đặc điểm CMKT và yêu cầu của công việc - Căn cứ vào vị trí ngành nghề để định hướng tuyển dụng NNL theo giới tính phù hợp với đặc điểm từng khâu, từng công đoạn trong ngành may như: thiết kế, tạo mẫu (LĐ nam, nữ), công nhân may (LĐ nữ), là-hấp (LĐ nam-nữ), LĐ vệ sinh công nghiệp (Chủ yếu LĐ nữ), LĐ CMKT cơ khí, công nghệ thông tin, vận chuyển, khâu vác (LĐ nam),...

(ii) Rà soát và xác định mức cầu NNL theo từng vị trí, từng bộ phận trong DN. Đánh giá lại năng lực của nhân viên và khả năng, tiềm năng hoàn thành nhiệm vụ. Từ đó sắp xếp lại cơ cấu tổ chức, cơ cấu giới tính NNL cho phù hợp với tình hình hoạt động SXKD, khắc phục tình trạng bất hợp lý trong cơ cấu giới

tính NNL. Trường hợp NNL bên trong DN không đủ hoặc không phù hợp với chuyên môn và yêu cầu công việc, DN tiến hành tuyển dụng từ nguồn bên ngoài. Qua đó, cơ cấu giới tính NNL ở các DNMPVQĐ giai đoạn 2011-2016 đã có những chuyển biến nhất định, thể hiện qua Bảng 3.5 sau:

Bảng 3.5 Chuyển biến cơ cấu giới tính nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội giai đoạn 2011-2016

Tiêu chí	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	SL người	TT %	SL người	TT %	SL người	TT %	SL người	TT %	SL người	TT %	SL người	TT %
Tổng số	8.983	100	9.266	100	9.470	100	10.061	100	10.433	100	10.867	100
Nam	3.981	44,32	3.814	41,16	3.725	39,33	3.677	36,55	3.858	36,98	4.233	38,95
Nữ	5.002	55,68	5.452	58,84	5.745	60,67	6.384	63,45	6.575	63,02	6.634	61,05

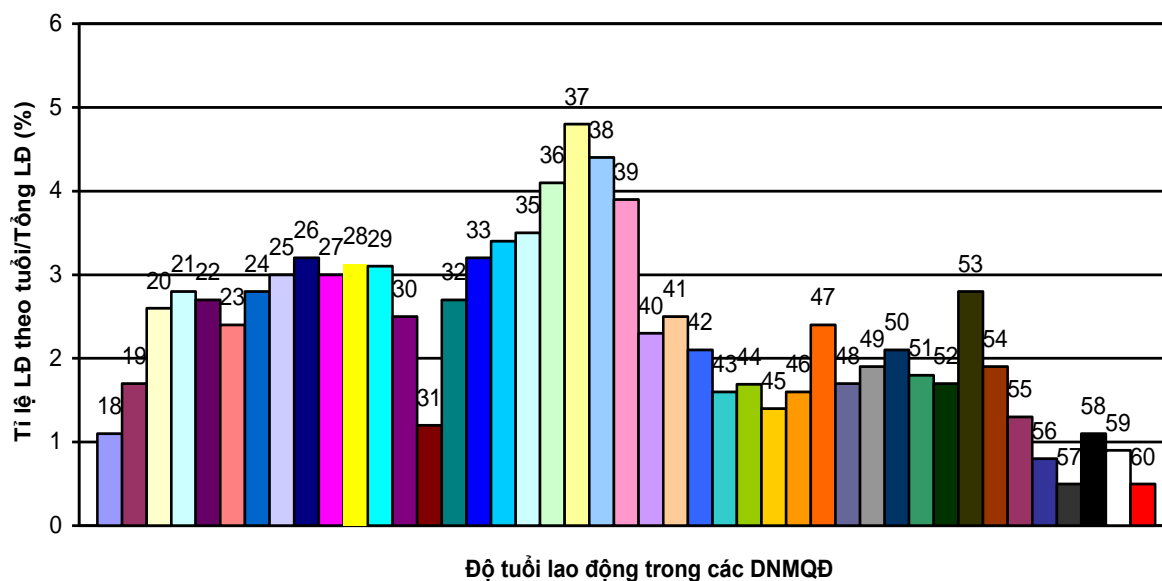
(Nguồn: [31],[32],[33],[34],[36] và tính toán của tác giả)

Bảng 3.5 cho thấy xu hướng chuyển biến cơ cấu giới tính NNL ở các DNMPVQĐ theo hướng tỷ trọng LĐ giảm dần, LĐ nữ tăng dần so với tổng NNL ở các DNMPVQĐ và tương đối ổn định. Điều này cũng phù hợp với xu hướng chuyên môn hóa và áp dụng công nghệ mới, dây chuyền sản xuất hiện đại trong các bộ phận, các phân xưởng may ở các DNMPVQĐ.

(2) Hợp lý hóa độ tuổi lao động

Độ tuổi LĐ trong các DN vừa là tiêu chí đánh giá mức độ hợp lý về cơ cấu NNL, vừa là tiêu chí để đánh giá về thể chất NNL, có thể sử dụng các chỉ số về độ tuổi làm việc của NNL đang tham gia tại các DNMPVQĐ và xu hướng vận động, thay đổi của chỉ số đó để đánh giá mức độ hiệu quả của công tác hợp lý hóa cơ cấu độ tuổi người LĐ tại các DNMPVQĐ. LĐ trong các DNMPVQĐ cơ bản là LĐ hợp đồng, tỷ lệ LĐ là SQ, QNCN, VCQP thấp (350/10.897 người) vì vậy, độ tuổi nghỉ hưu của NLĐ trong các DN này cơ bản theo Luật LĐ (nam 60, nữ 55), NLĐ là quân nhân sẽ nghỉ theo cấp bậc quân hàm quy định tại Luật SQ, Luật QNCN và CNVCQP.

Năm 2016, tỷ lệ độ tuổi NNL trên tổng số LĐ của các DNMPVQĐ được thể hiện qua biểu đồ 3.2 sau:



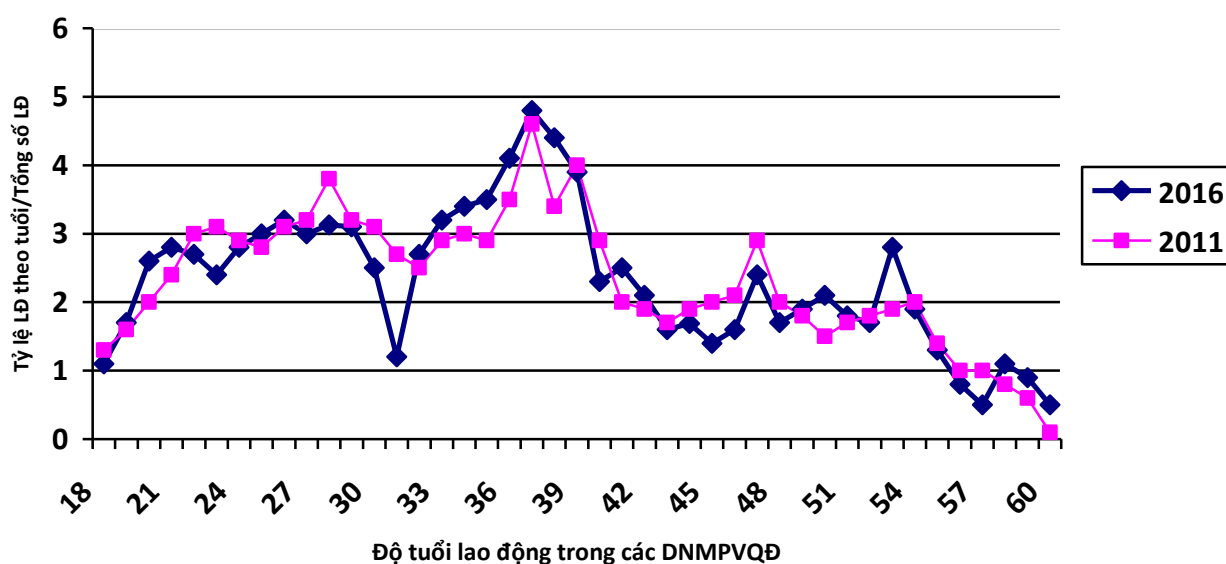
(Nguồn: [31],[32],[33],[34],[36] và tính toán của tác giả)

Biểu đồ 3.2 Cơ cấu LĐ theo độ tuổi của các DNMPVQĐ năm 2016

Qua Biểu đồ 3.2 cho thấy, NNL ở các DNMPVQĐ có độ tuổi từ 33 đến 39 tuổi, chiếm tỷ lệ cao nhất trong các DNMPVQĐ. Đây là độ tuổi mà được đánh giá là độ chín cả về tư duy và hành động. Theo số liệu khảo sát, độ tuổi này làm việc nhiều nhất là trong khâu may và hoàn thiện trong khi trong khâu thiết kế, cắt... cần những LĐ ở độ tuổi có hiểu biết sâu sắc, thâm niên kinh nghiệm cao lại đang thiếu hụt. Như vậy là có sự mất cân đối NNL về thâm niên nghề trong các công đoạn sản xuất của các DNMPVQĐ. Bên cạnh đó, số lượng LĐ nằm trong độ tuổi trên 50 còn tương đối cao

Về xu hướng thay đổi tỷ lệ LĐ theo độ tuổi, so sánh tiêu chí này của các DNMPVQĐ năm 2011 và 2016, cho thấy xu hướng biến động về cơ cấu tuổi NNL trong các DNMPVQĐ năm 2016 so với 2011 không thực sự rõ rệt, tỷ lệ LĐ trẻ, độ tuổi từ 20-34 là tương đối phổ biến và đồng đều, độ tuổi từ 35-39 tương đối cao. Năm 2016, các DNMPVQĐ đã có sự điều chỉnh nhất định về cơ cấu độ tuổi bằng các biện pháp như: Ưu tiên tuyển dụng người có kinh nghiệm, đã từng làm việc

trong các DN may, Chú trọng giữ người LĐ có thâm niên, có tay nghề, có trình độ, kinh nghiệm tốt. Tuy nhiên hiệu quả thể hiện sự chuyển dịch cơ cấu tuổi NNL chưa thực sự rõ rệt. Điều này phản ánh thực tế, LĐ trong các DNMPVQĐ vẫn phổ biến là LĐ trẻ, tuy nhiên thâm niên nghề lại thấp, kinh nghiệm tích lũy trong công việc chưa nhiều, số liệu chi tiết được trình bày qua Biểu đồ 3.3 sau đây:



(Nguồn: [31],[32],[33],[34],[36] và tính toán của tác giả)

Biểu đồ 3.3 Xu hướng chuyển dịch cơ cấu LĐ theo độ tuổi của các DNMPVQĐ năm 2011, 2016

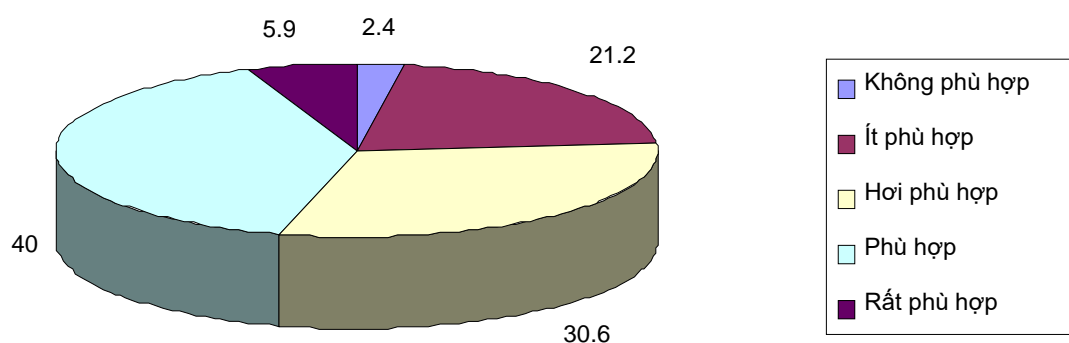
3.1.2.4. Thực trạng bố trí, hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực

(1) Thực trạng bố trí nguồn nhân lực

Mức độ phù hợp của chuyên ngành ĐT của NNL với công việc trong DN thể hiện tính hợp lý, hiệu quả trong bố trí và sử dụng NNL và thể hiện khả năng thực hiện công việc của NNL trong quá trình làm việc. Một nhân viên nếu được làm những công việc phù hợp với chuyên ngành đã được ĐT cộng với sự nỗ lực cố gắng của bản thân thì sẽ hoàn thành công việc được giao với hiệu quả cao hơn, phù hợp với mong muốn của CBQT.

Ngược lại, nếu giao cho nhân viên thực hiện một nhiệm vụ mà không quan tâm hoặc ít quan tâm đến chuyên ngành được ĐT thì quá trình thực hiện công việc, nhân viên sẽ gặp nhiều khó khăn và khó đạt được kết quả như mong muốn.

Kết quả khảo sát của tác giả về mức độ phù hợp giữa chuyên ngành được ĐT và công việc của NNL ở các DNMPVQĐ cho thấy mức độ phù hợp giữa chuyên ngành được ĐT của NNL với công việc của DN thì mức độ “phù hợp” chiếm tỷ lệ cao nhất, lên đến 40%, mức độ “hơi phù hợp” chiếm tỷ lệ tương đối cao, là 30,6%. Bên cạnh đó, mức độ “không phù hợp” và “ít phù hợp” chiếm tỷ lệ 2,4% và 21,2%. Với các tỷ lệ này cho thấy chuyên ngành đào tạo của NNL với các công việc thực hiện hiện tại của NNL trong DN là tương đối phù hợp với yêu cầu. Tuy nhiên, vẫn còn LD chưa thực sự được giao những công việc phù hợp với chuyên ngành họ được ĐT.



(Nguồn: [31],[32],[33],[34],[36] và tính toán của tác giả)

Biểu đồ 3.4 Mức độ phù hợp giữa chuyên ngành được đào tạo với công việc đang thực hiện của NNL ở các DNMPVQĐ

Nguyên nhân chủ yếu là do trong quá trình bố trí LD, các DNMPVQĐ thiếu tính toán mức độ phù hợp giữa chuyên môn được ĐT và công việc mà người LD cần đảm nhận, thiếu sự đa dạng hóa các chuyên ngành ĐT, ĐT chưa đáp ứng được yêu cầu của DN; tiếp theo là tuyển dụng thiếu tính chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, nguồn tuyển dụng còn hạn chế. Chính sự chưa phù hợp giữa chuyên ngành được ĐT của NNL với công việc đang thực hiện dẫn đến hiệu quả sử dụng NNL tại các DNMPVQĐ còn bị hạn chế.

Cũng chính sự chưa phù hợp giữa chuyên ngành được ĐT của NNL với công việc đang thực hiện cùng với bối cảnh khách quan của nền kinh tế và thị trường LĐ nói chung và yêu cầu trong công tác bố trí và sử dụng có hiệu quả NNL nói riêng mà làm nảy sinh các nhu cầu được ĐT của NNL trong DN.

(2) Thực trạng hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực

Đánh giá NNL hiện nay trong các DNMPVQĐ thường dựa theo một lối mòn trong tư duy đánh giá. Đó là đánh giá thông qua mức độ thực hiện công việc của NNL và coi đó là đánh giá về NNL, lấy kết quả đó làm căn cứ cho các chế độ thù lao NNL. Còn về thái độ làm việc, các hành vi ứng xử thuộc về văn hóa DN giữa các cá nhân, giữa các bộ phận trong DN, giữa DN với các đối tượng hữu quan bên ngoài DN... gần như không được các DNMPVQĐ đề cập nhiều trong đánh giá. Tiêu chuẩn thực hiện công việc là một hệ thống các tiêu chí để thể hiện những yêu cầu của việc hoàn thành một công việc cả về số lượng và chất lượng. Đó chính là mốc chuẩn để đo lường thực tế thực hiện công việc của NNL.

Các DNMPVQĐ đã sớm xây dựng hệ thống các tiêu chí của mình để đánh giá NNL, tuy nhiên, hệ thống này chưa thực sự đảm bảo các tiêu chí như: xây dựng khách quan, phản ánh được kết quả và hành vi cần có để thực hiện công việc, gồm bao nhiêu tiêu chí và mức độ yêu cầu của các tiêu chí đó đối với NNL là như thế nào cũng không được rõ ràng. Ngoài các tiêu chí được xây dựng dựa theo định mức thực hiện theo cấp bậc, theo chức vụ là các tiêu chuẩn định lượng thì tương đối rõ ràng, còn lại phần lớn là các tiêu chí đánh giá là định tính và các yêu cầu đối với hệ thống đánh giá này cũng dựa vào quan điểm chủ quan của người xây dựng hệ thống đánh giá. Nếu hệ thống các tiêu chí dùng để đánh giá thực hiện công việc không đầy đủ sẽ không phản ánh hết sự thực hiện công việc của NNL.

Thực tiễn này cũng phản ánh qua kết quả khảo sát của luận án đối với các cơ quan QLNN, DN và NLĐ cho thấy công tác đánh giá NNL chưa thực sự được chú trọng, công tác đánh giá chưa được tiến hành một cách khoa học và chính xác, vẫn còn tình trạng đánh giá NNL qua cảm quan, định tính và chịu chi phối bởi người

đánh giá dẫn đến thiếu chính xác, ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng LD. Cụ thể, kết quả khảo sát về vấn đề này ở các cơ quan QLNN ở câu q19 CQNN cho rằng công tác đánh giá chưa phù hợp (điểm trung bình ở mức thấp là 2,90/5), cũng vấn đề này khảo sát ở DN, ở câu q13 DN điểm trung bình là 3,52/5 ở mức trung bình và NLĐ thì chưa hài lòng với công tác đánh giá này với điểm trung bình câu q10 NLĐ là 3,62/5.

Đo lường sự thực hiện công việc là vấn đề trọng tâm của đánh giá. Kết quả của hoạt động đo lường sẽ đưa ra một thứ bậc để phản ánh mức độ thực hiện công việc của NNL. Việc xác định các tiêu chí cần đo lường đối với NNL không hề đơn giản. Vì có được hệ thống các tiêu chí cần đo lường mới có hệ thống các tiêu chuẩn để đánh giá. Các tiêu chí đánh giá NNL là căn cứ, là cơ sở để xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đo lường. Chính từ nút thắt đâu là các tiêu chí dùng để đo lường, để đánh giá NNL còn là vấn đề gây tranh cãi và không thống nhất nên hệ thống đánh giá về NNL còn có những bất cập. Vì vậy rất cần thiết có được hệ thống các tiêu chí đánh giá NNL làm căn cứ xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đo lường CLNNL được thống nhất và hoàn chỉnh hơn.

3.2. Phân tích thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016

Để đánh giá thực trạng QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, Luận án tiến hành điều tra với thang đo Likert (từ 1- 5) để đo lường các chỉ tiêu đánh giá các tiêu chí của từng yếu tố hiệu lực, hiệu quả, phù hợp và bền vững của QLNN gồm: Định hướng, điều tiết PTNNL; Tạo khung khổ pháp luật và môi trường phát triển, Kiểm soát quá trình PTNNL.

3.2.1 Thực trạng định hướng và điều tiết của Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

3.2.1.1 Định hướng về phát triển nguồn nhân lực

ĐCSVN với vai trò lãnh đạo toàn diện, đã xây dựng và ban hành nhiều văn kiện khẳng định tầm quan trọng của NNL cũng như đường lối, quan điểm và giải pháp PTNNL đất nước, đây là những cơ sở lý luận và thực tiễn khoa học quan

trọng cho các tổ chức, các DN xây dựng và triển khai các chính sách PTNNL của mình. Ngay từ Đại hội VII năm 1991 đến Đại hội XI (2011), ĐCSVN đã luôn khẳng định tầm quan trọng của công tác PTNNL quốc gia. Tại Đại hội XII (2016), Đảng ta cũng đã xác định mục tiêu quan trọng đó là “*PTNNL, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao*”, nhiệm vụ trọng tâm giai đoạn 2016-2020 là “*Phát huy nhân tố con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội; tập trung xây dựng con người về đạo đức, nhân cách, lối sống, trí tuệ và năng lực làm việc; xây dựng môi trường văn hoá lành mạnh*” [40, tr4]. Đảng cũng đã xây dựng Chiến lược phát triển KT-XH trong từng thời kỳ mà gần nhất là Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020.

Nhà nước hiện giữ vai trò định hướng và điều tiết đối với PTNNL thông qua việc ban hành và chỉ đạo thực hiện các Chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình PTNNL trên phạm vi cả nước, từng ngành, địa phương. Chính phủ đã ban hành Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020, trong đó xác định “*Con người là trung tâm của phát triển bền vững*” [73, tr.5-6], và các định hướng ưu tiên. Giải pháp thứ 6 là PTNNL cho thực hiện phát triển bền vững gồm các biện pháp: (1) “*Phát triển đồng bộ đội ngũ nhân lực có chất lượng, đủ mạnh ở mọi lĩnh vực, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững với cơ cấu hợp lý các loại nhân lực theo ngành và theo lĩnh vực phát triển.* (2) *Phát triển nhanh NNL, nhất là NNL chất lượng cao; gắn kết chặt chẽ PTNNL với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ phục vụ tái cấu trúc nền kinh tế... Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài, đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức*” [73, tr11].

Chiến lược PTNNL Việt Nam thời kỳ 2011-2020 đã xác định mục tiêu tổng quát là “*Đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế...*” [74, tr1]. Thê lực, trí lực và kỹ năng LD là một trong các chỉ tiêu chủ yếu đánh giá hiệu quả PTNNL, các chỉ tiêu phấn đấu đến năm 2020. Chiến lược đã đưa ra các giải pháp chủ yếu gồm: (1) Đổi mới nhận thức về phát triển và sử dụng NNL. (2) Đổi mới căn bản QLNN về

phát triển và sử dụng NNL. (3) Tập trung xây dựng và thực hiện các chương trình, dự án đào tạo trọng điểm. (4) Nhóm giải pháp khác (xây dựng và triển khai chiến lược phát triển giáo dục, dạy nghề; Đào tạo NNL vùng miền và các nhóm đặc thù; phát triển và phát huy văn hóa dân tộc; Đổi mới chính sách sử dụng NNL; Huy động các nguồn lực cho đầu tư PTNNL; ...).

Ngoài ra, trong bản Quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia giai đoạn 2011-2020 đã chỉ ra được nhu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ NNL, đảm bảo yêu cầu thực hiện thành công đường lối CNH, HĐH đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, phát triển nhanh những ngành, lĩnh vực mà Việt Nam có lợi thế so sánh quốc tế; đồng thời nêu ra các giải pháp PTNNL, hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao theo chuẩn khu vực và từng bước tiến tới chuẩn quốc tế. Quy hoạch PTNNL quốc gia giai đoạn 2011-2020 đã xác định phương hướng PTNNL đến năm 2020 như sau: (1) PTNNL theo bậc đào tạo. (2) PTNNL các ngành, lĩnh vực. (3) PTNNL của một số ngành/lĩnh vực kinh tế đặc thù. (4) Nhân lực theo một số chủ thể tham gia phát triển. (5) PTNNL các vùng KT-XH.

Trong Quân đội, QUTW đã xây dựng và triển khai thực hiện nhiều Nghị quyết chuyên đề về xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội vừa hồng vừa chuyên. Cụ thể Nghị quyết 769-NQ/QUTW về xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội giai đoạn 2013 – 2020 và những năm tiếp theo đã chỉ rõ “*Xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc, với nhân dân; có phẩm chất cách mạng, ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm; có kiến thức năng lực toàn diện, có sức khỏe, độ tuổi phù hợp...*” [59, tr5].

Để đáp ứng đòi hỏi của thời kỳ chiến lược mới, hội nhập quốc tế, xây dựng QĐND ngày càng chính quy, tinh nhuệ, hiện đại, công tác PTNNL trong Quân đội thường xuyên được quan tâm và chú trọng thực hiện. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Quân đội lần thứ IX xác định “*Xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội có đủ phẩm chất, năng lực, có số lượng và cơ cấu hợp lý, có bản lĩnh chính trị*

vững vàng, có trình độ chuyên môn hóa ngày càng cao, năng lực tổ chức thực hiện tốt, đáp ứng yêu cầu xây dựng quân đội trong giai đoạn mới” [41, tr18].

Tiếp tục thực hiện chủ trương sắp xếp, tái cơ cấu DNQĐ, BQP đã xây dựng Đề án Sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả DNQĐ giai đoạn 2014-2016 được TTCP phê duyệt tại công văn số 25/TTg-ĐMDN ngày 30/3/2015. Đề án đã phân tích và chỉ ra các hạn chế chủ yếu trong quá trình sắp xếp, đổi mới DNQĐ trong đó có các DNMPVQĐ, một trong các hạn chế đó là *“Năng lực cạnh tranh thấp, nhiều DN còn thiếu đội ngũ cán bộ quản lý và lực lượng kỹ thuật có chất lượng cao” [77, tr5].* Như vậy, một trong các hạn chế, trở ngại của các DNMPVQĐ trong quá trình sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động đó là hạn chế về số lượng và chất lượng NNL quản trị và NNL CMKT. Từ đó, đề xuất các giải pháp quản lý, PTNNL góp phần thúc đẩy quá trình sắp xếp, đổi mới DN và nâng cao hiệu quả hoạt động trong thời kỳ mới.

3.2.1.2 Điều tiết phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Để PTNNL đáp ứng nhu cầu của Quân đội nói chung và các DNMPVQĐ nói riêng phù hợp với từng giai đoạn, từng thời kỳ, các cơ quan QLNN của BQP đã có những chính sách nhất định để điều tiết PTNNL, thúc đẩy, duy trì hoặc hạn chế PTNNL cho phù hợp với định hướng, mục tiêu phát triển DNMPVQĐ.

Các DNMPVQĐ là một bộ phận của các DNQĐ, thống nhất chịu sự quản lý, điều hành và thực hiện các cơ chế, chính sách của BQP đối với DN, đặc biệt là công tác sắp xếp, tái cấu trúc DN, cơ chế giám sát tài chính và đánh giá hiệu quả hoạt động, tổ chức và hoạt động của Kiểm soát viên, công tác quản lý nợ, cơ chế ứng vốn sản xuất SPQP, chính sách người LĐ... Vì vậy, công tác PTNNL trong các DNQĐ nói chung và các DNMPVQĐ nói riêng cũng chịu sự điều tiết của các cơ quan QLNN của BQP.

Qua hơn 20 năm tiến hành sắp xếp, đổi mới và phát triển DNQĐ, từ 2001 đến nay, BQP đã tổ chức thực hiện công tác sắp xếp, đổi mới và phát triển

DNQĐ với 05 đề án tổng thể được TTCP phê duyệt, thực hiện đa dạng các hình thức sắp xếp, tổ chức lại DNQĐ phù hợp với yêu cầu đổi mới, phục vụ tốt nhiệm vụ quân sự quốc phòng, góp phần xây dựng và phát triển KT-XH. Qua đó, BQP cũng đã điều tiết PTNNL cho phù hợp cơ cấu, quy mô của các DNMPVQĐ trong từng giai đoạn.

Năm 2017, thực hiện đường lối lãnh đạo của Đảng và QUTW thực hiện chấn chỉnh hoạt động làm kinh tế của các DNQĐ trong Nghị quyết 425-NQ/QUTW ngày 18/5/2017 về *“Sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của Doanh nghiệp quân đội đến năm 2002 và những năm tiếp theo”*, BQP đã trình TTCP phê duyệt Đề án cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả của các DNQĐ đến năm 2020 tại Công văn số 80/TTg-ĐMDN ngày 04/10/2017. Theo đó, để phù hợp với bối cảnh, chủ trương cổ phần hóa các DNNN của Chính phủ, tính đến các yêu cầu cơ cấu lại các doanh nghiệp QP-AN, KTQP, đối với các DNMPVQĐ, BQP sẽ cổ phần hóa TCT 28, duy trì tỷ lệ vốn nhà nước từ 51% VDL đến hết năm 2019 đối với TCT 28, X20. Năm 2020, điều chỉnh tỷ lệ vốn Nhà nước nắm giữ tại các DN này theo tiêu chí, phân loại DNNN, DN có vốn nhà nước hiện hành [16].

Như vậy, với sự thay đổi định hướng, mục tiêu phát triển các DNQĐ nói chung và các DNMPVQĐ nói riêng trong từng giai đoạn phát triển, các cơ quan QLNN đã sử dụng các nguồn lực của mình thông qua hệ thống các công cụ quản lý để điều tiết PTNNL nhằm điều chỉnh NNL về số lượng, chất lượng, cơ cấu... cho phù hợp. Theo đó, thời gian tới, với định hướng sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của các DNMPVQĐ, công tác quy hoạch, quản lý, sử dụng NNL cũng được ban hành nhằm điều tiết PTNNL cho phù hợp theo hướng không tăng và giảm dần biên chế LĐ là Quân nhân, khuyến khích tinh giảm biên chế, nghỉ hưu trước hạn tuổi đối với LĐ trong các DNMPVQĐ, GD-ĐT, bồi dưỡng NNL phải theo biên chế và nhu cầu sử dụng của đơn vị..., cụ thể:

Bộ Quốc phòng đã ban hành Thông tư số 300/2017/TT-BQP ngày 13/12/2017 quy định quản lý quân số thường trực trong quân đội, trong đó quy định *“không bổ sung quân số cho cơ quan, đơn vị dôi dư biên chế hoặc không có biên chế...sắp xếp quân số đúng biên chế, tiêu chuẩn, chức danh nghề nghiệp”*. Đối với công tác GD-ĐT, bồi dưỡng cán bộ, BQP quy định *“Đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ nhu cầu biên chế, tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, tạo nguồn để đáp ứng yêu cầu, nâng cao hiệu quả...”*.

Đề điều tiết PTNNL về số lượng, cơ quan QLNN của BQP cũng đã ban hành Thông tư số 114/2015/TT-BQP ngày 28/9/2015 quy định về bố trí sử dụng và chế độ chính sách đối với các đối tượng làm việc tại DNQĐ thực hiện CPH và tại CTCP có vốn góp của Nhà nước do BQP làm CSH. Trong đó, Nhà nước đã ban hành chính sách khuyến khích LĐ nghỉ hưu trước hạn tuổi hoặc thôi phục vụ tại ngũ cho từng đối tượng cụ thể là Quân nhân, VCQP và LĐ hợp đồng.

3.2.2 Thực trạng tạo lập khung khổ pháp lý và môi trường phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Hệ thống khung pháp lý về PTNNL bao gồm các Bộ luật, Luật và văn bản dưới luật... đã từng bước được ban hành, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện. Ngoài ra, Chính phủ và các Bộ, Ngành cũng ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện Luật và các chính sách, cơ chế về PTNNL, từ đó hình thành môi trường pháp lý tương đối thuận lợi cho PTNNL, tạo động lực cho đẩy mạnh việc PTNNL ở các DN.

(1) Ở phạm vi quốc gia, Quốc hội đã ban hành hệ thống luật tương đối đầy đủ, là cơ sở để Chính phủ, các Bộ, Ngành hướng dẫn và triển khai thực hiện.

- Trong lĩnh vực quản lý, sử dụng và PTNNL như: Luật LĐ, Luật Dạy nghề, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế...

Luật LĐ năm 2012 số 10/2012/QH 13 có hiệu lực từ ngày 1/5/2013 thay thế Bộ Luật LĐ năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật LĐ năm 2002, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật LĐ năm 2006, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật LĐ năm 2007 hết hiệu lực, quy định

quyền và nghĩa vụ của người LĐ và người sử dụng LĐ, quy định nguyên tắc sử dụng và quản lý LĐ, góp phần bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người LĐ. Đây được coi là khung khổ pháp lý quan trọng nhất đối với các DN trong quá trình quản lý, sử dụng và PTNNL. Ngoài ra, trong lĩnh vực này, còn có các Luật liên quan như: Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế...

Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược PTNNL Việt Nam thời kỳ 2011-2020 do Bộ KH-ĐT xây dựng theo Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của TTCP, theo đó, xác định mục tiêu PTNNL dựa trên nhu cầu nhân lực; phát triển toàn diện cả về thể lực, tri thức, kỹ năng, hành vi, ý thức chính trị, xã hội, đảm bảo tính thời đại, kết hợp hài hòa đảo bảo công bằng và lợi ích quốc gia, tăng cường hợp tác quốc tế để PTNNL.

Về tiền lương trong các DNNN, Chính phủ đã ban hành nhiều quy định, trong đó có Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật LĐ về tiền lương, Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 quy định quản lý LĐ, tiền lương và tiền thưởng đối với NLĐ làm việc trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm CSH, Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 quy định chế độ tiền lương, thù lao và tiền thưởng đối với thành viên HĐQT hoặc chủ tịch công ty, KSV, TGD hoặc GD, PTGD hoặc PGD, Kế toán trưởng trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm CSH.

Về chính sách LĐ các DNNN, Chính phủ ban hành Nghị định 91/2010/NĐ-CP ngày 20/8/2010 quy định chính sách đối với NLĐ dôi dư khi sắp xếp lại công ty TNHH MTV do Nhà nước làm CSH, Thủ tướng chính phủ chỉ đạo về việc hỗ trợ kinh phí để giải quyết chính sách đối với SQ, QNCN trong thời gian nghỉ chuẩn bị hưu của các DNQĐ tại Công văn số 6695/VPCP-KGVX ngày 23/9/2011 của Văn phòng Chính phủ.

- Trong lĩnh vực quản lý kinh tế: Luật DN, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại DN...

Luật DN số 68/2014/QH 13 có hiệu lực từ 01/7/2015 thay thế Luật DN 2005, quy định quyền của DN “Tự chủ kinh doanh và lựa chọn hình thức tổ chức kinh doanh; chủ động lựa chọn ngành, nghề, địa bàn, hình thức kinh doanh... Tuyển dụng, thuê và sử dụng LĐ theo yêu cầu kinh doanh” [62, tr.12]. Như vậy, trong nền kinh tế thị trường, DN được tự lựa chọn hình thức tổ chức kinh doanh, nhằm thu được lợi ích cao nhất phù hợp với quy định của pháp luật. Nhà nước không bắt buộc các CSH DN phải tuân thủ một loại hình DN cố định mà chỉ tạo ra khung khổ pháp luật và điều kiện áp dụng mỗi loại hình để CSH tự lựa chọn theo điều kiện và mong muốn của họ, qua đó Nhà nước chỉ thực hiện hành vi pháp lý là công nhận loại hình tổ chức DN chứ không can thiệp trực tiếp vào hoạt động của DN.

TTCP đã ban hành Quyết định số 35/2013/QĐ-TTg ngày 7/6/2013 về ban hành Quy chế hoạt động của KSV công ty TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% VDL.

- Trong lĩnh vực QP-AN: Luật SQ, Luật QNCN, công nhân và VCQP... Các Luật này quy định thẩm quyền quyết định đối với SQ, QNCN, VCQP theo từng cấp, chức vụ, vị trí công tác và đơn vị. Như vậy, đây là hành lang pháp lý quan trọng trọng việc xây dựng lực lượng của QĐNDVN nói chung và xây dựng>NNL là SQ, QNCN, VCQP trong các DNMPVQĐ nói riêng.

(2) Trong BQP: Các DNMPVQĐ chịu sự chi phối bởi các chính sách, quy định riêng để quản lý PT>NNL theo nội dung quản lý DN KTQP như: nhiệm vụ chính trị-quân sự, hành chính-quân sự đối với DN.

- Về mô hình tổ chức DN: Các DNMPVQĐ là DNNN, DN có vốn nhà nước đặc thù, được cơ quan QLNN có thẩm quyền quyết định về mặt pháp lý công nhận việc thành lập, tổ chức, trong đó xác định rõ hình thức sở hữu, địa vị pháp lý, chức năng nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn của DN [65, tr.37]. Về nguyên tắc, BQP không can thiệp trực tiếp vào hoạt động của các DNMPVQĐ ở cả 2 loại hình tổ chức (Công ty TNHH MTV 100% vốn NN, CTCP), không trực

tiếp xây dựng bộ máy quản lý nội bộ mà chỉ xây dựng mô hình tổ chức, cơ chế hoạt động theo đúng pháp luật.

Hiện nay, BQP quy định, đối với Công ty TNHH MTV, các chức danh Chủ tịch, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên đều do BQP ra quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm trên cơ sở tham mưu, đề nghị của các cơ quan chức năng. Đối với CTCP Nhà nước sở hữu trên 50% VDL cũng được thực hiện theo quy định của Luật pháp và điều lệ công ty, tổ chức thành HĐQT, Ban TGD, trong đó Chủ tịch HĐQT, TGD do BQP giới thiệu để HĐQT bầu (Theo Thông báo số 951-TB/VPQU ngày 12/10/2017)

- Về cấp giấy đăng ký DN: Các DNMPVQĐ là DNNN, DN có vốn nhà nước vì vậy, thủ tục, trình tự đăng ký DN cũng tuân thủ các quy định của Nhà nước về thành lập DN và đăng ký DN, cơ quan đăng ký kinh doanh có trách nhiệm xem xét tính hợp lệ của hồ sơ đăng ký DN và cấp giấy chứng nhận đăng ký DN trong thời hạn 3 ngày làm việc kể từ ngày nhận hồ sơ [62, tr.32]. Tuy nhiên, ngoài quy định chung, các DNMPVQĐ còn cần có quyết định cho phép của BQP và các cơ quan chức năng của Bộ được ủy quyền (Cục Kinh tế/BQP, Cục Kế hoạch & Đầu tư/BQP, Cục Tài chính/BQP, TCHC...).

- Về cơ chế hỗ trợ: Để hỗ trợ các DNMPVQĐ trong giải quyết các khó khăn về thiếu vốn trong thực hiện các nhiệm vụ SX hàng quốc phòng, BQP đã có chủ trương đồng ý cơ chế tạm ứng vốn cho các DNQĐ nói chung và các DNMPVQĐ với mức 50-70% giá trị sản xuất hàng quốc phòng được giao. Năm 2014, BQP đã tạm ứng vốn cho các DNQĐ tổng số tiền là 1.600 tỷ đồng. Năm 2015, tiếp tục triển khai mạnh mẽ cơ chế này để tháo gỡ khó khăn về vốn cho các DNQĐ với tổng số vốn tạm ứng là 2.256 tỷ đồng, tăng 141% so với năm 2014 [15, tr5]. Cơ chế này đã tạo ra một bước đột phá trong công tác bảo đảm tài chính đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, không để bất kỳ DN nào phải vay vốn để sản xuất sản phẩm quốc phòng.

- Về quản lý, sử dụng LĐ: Các DNMPVQĐ chịu sự quản lý của Nhà nước về quản lý, sử dụng LĐ như những DN khác trong nền kinh tế. Ngoài ra, các DNMPVQĐ cũng chịu sự quản lý của BQP về quản lý LĐ.

Đối với DN may TNHH MTV do Nhà nước làm CSH trong Quân đội, BQP ban hành Thông tư 268/2013/TT-BQP và Thông tư 269/2013/TT-BQP ngày 30/12/2013 quy định việc quản lý LĐ, tiền lương và tiền thưởng đối với người LĐ. Trong đó, quy định trách nhiệm TGD (Giám đốc) hàng năm phải rà soát lại LĐ, định mức LĐ, xác định vị trí, chức danh trong từng tổ đội, phân xưởng, phòng, ban làm cơ sở xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng LĐ, xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng LĐ, đào tạo bồi dưỡng, xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch... trình Chủ tịch công ty phê duyệt. Hàng năm, DN phải báo cáo BQP theo phân cấp về Kế hoạch sử dụng LĐ, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của người LĐ, của cán bộ quản lý trước khi thực hiện. Các đơn vị trực thuộc Bộ được phân cấp quản lý quý 2 hàng năm báo cáo tình hình thực hiện LĐ, tiền lương, tiền thưởng năm trước liền kề và kế hoạch sử dụng LĐ, tiền lương kế hoạch của năm kế hoạch về Cục Kinh tế/BQP [4, tr12].

Đối với các DNMPVQĐ là CTCP hoặc diện phải CPH, BQP ban hành Thông tư 114/2015/TT-BQP ngày 28/9/2015 quy định về bố trí, sử dụng và chế độ chính sách đối với các đối tượng làm việc tại DNMQĐ thực hiện CPH và tại CTCP may có vốn góp của Nhà nước do BQP làm CSH, trong đó quy định cụ thể việc bố trí, sử dụng và chế độ chính sách đối với quân nhân, VCQP, LĐHĐ trong các DN khi CPH và các CTCP có vốn nhà nước do BQP làm CSH.

BQP cũng ban hành Thông tư 100/2014/TT-BQP ngày 28/7/2014 quy định bổ nhiệm KSV và hướng dẫn trích lập, quản lý quỹ tiền lương thù lao, tiền thưởng đối với KSV, Người đại diện vốn NN thuộc BQP, trong đó quy định cụ thể quy định điều kiện, tiêu chuẩn, nguyên tắc bổ nhiệm, trần quân hàm, hồ sơ, thẩm quyền bổ nhiệm ... và thành lập, trích lập, quản lý quỹ tiền lương thù lao, tiền thưởng đối với KSV, Người đại diện vốn NN thuộc BQP.

- Về chế độ chính sách đối với NLĐ trong các DNMPVQĐ:

BQP đã ban hành Thông tư số 50/2012/TT-BQP ngày 20/6/2012 hướng dẫn thực hiện chính sách đối với NLĐ dôi dư khi sắp xếp lại công ty TNHH MTV do Nhà nước làm CSH trong quân đội: Đây là chính sách trợ cấp bằng tiền dành cho NLĐ (kể cả LĐ hợp đồng) thuộc diện dôi dư chưa được giải quyết chính sách theo quy định khi DN sắp xếp lại theo phương án được TTCP phê duyệt.

Thông tư số 244/2011/TT-BQP ngày 31/12/2011 hướng dẫn việc hỗ trợ kinh phí cho các DNQĐ chi trả tiền lương tháng và kinh phí đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian SQ, QNCN nghỉ chuẩn bị hưu: Đây là chính sách đảm bảo quyền lợi của SQ, QNCN ở các DNQĐ được hưởng 100% lương trong thời gian 1 năm nghỉ hưởng nguyên lương (chế độ nghỉ chuẩn bị hưu) trước khi nghỉ hưu giống như SQ, QNCN thuộc các đơn vị dự toán quân đội (được NSNN đảm bảo).

- Về tuyển dụng LĐ: BQP đã ban hành Thông tư số 91/2002/TT-BQP ngày 8/7/2002 về hướng dẫn thực hiện chế độ hợp đồng LĐ trong các DNQĐ. Trong đó quy định: DN được quyền chủ động tuyển dụng LĐ để đáp ứng nhu cầu phát triển SXKD theo quy định, phải có hội đồng tuyển dụng và quy chế tuyển dụng, Kế hoạch hàng năm về nhu cầu LĐ cần tuyển dụng được Thủ trưởng cấp trên trực tiếp phê duyệt, riêng DN công ích, LĐ định biên cho nhiệm vụ công ích phải do BTTM phê duyệt, việc tuyển chọn LĐ thuộc quân số quy hoạch của BTTM thì DN phải thông qua cơ quan quân lực cấp trên trực tiếp.

3.2.3. Thực trạng vai trò kiểm soát phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Kiểm soát PTNNL ở các DNMPVQĐ chủ yếu là hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực thi các chính sách PTNNL ở các DN này. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với các DNMPVQĐ là công tác quan trọng, được BQP thường xuyên được quan tâm và thực hiện. Hệ thống thanh tra kiểm tra được coi là trọng tâm của QLNN đối với các DN và các đơn vị nói chung và về PTNNL trong các DNMPVQĐ nói riêng.

Hiện nay, hệ thống thanh tra, kiểm soát trong BQP được tổ chức tương đối đầy đủ: Thanh tra QP từ Bộ đến các đơn vị cơ sở, ngoài ra còn có các cơ quan thanh tra chuyên ngành và thanh, kiểm tra của các cơ quan QLNN trong BQP như: Thanh tra tài chính/Cục Tài chính, Kiểm toán nội bộ/Văn phòng BQP; Thanh tra An toàn LĐ/Tổng cục Kỹ thuật; Thanh tra bay/Quân chủng PKKQ...

Thực hiện vai trò này, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 224/2006/QĐ-TTg ngày 06/10/2006 về ban hành quy chế giám sát và đánh giá hiệu quả hoạt động của DNNN, Nghị định số 49/2014/NĐ-CP ngày 20/5/2014 về Giám sát, kiểm tra, thanh tra đối với DNNN trong việc chấp hành pháp luật và tuân thủ các quyết định của CSH, Nghị định số 87/2015/NĐ-CP về Giám sát đầu tư vốn nhà nước vào DNNN, DN có vốn Nhà nước.

BQP cũng đã xây dựng cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát thường xuyên, độc lập, quy định các chế độ tự kiểm tra, giám sát và chế độ báo cáo hàng năm. BQP và các cơ quan thuộc Bộ theo phân cấp thực hiện chức năng QLNN bằng việc tổ chức thực hiện giám sát, thanh tra, kiểm tra các DNMPVQĐ theo quy định của Pháp luật. Đã ban hành Thông tư số 161/2014/TT-BQP ngày 09/12/2014 hướng dẫn một số nội dung giám sát tài chính và đánh giá hiệu quả hoạt động đối với DN do BQP làm CSH và DN có vốn của BQP, theo đó hàng năm các DN phải lập báo cáo đánh giá tình hình tài chính và đánh giá hiệu quả hoạt động của DN, tự xếp loại, tổ chức tự giám sát tài chính nội bộ và báo cáo kết quả thực hiện theo quy định, trong đó chú trọng đến nội dung đánh giá việc chấp hành chế độ, chính sách, pháp luật đối với NLĐ trong DN, các nội dung chi phí tiền lương, thu nhập, thưởng, hỗ trợ... đối với NLĐ và người quản lý điều hành DN [9, tr.7]. Cục Tài chính và các cơ quan tài chính cấp trên đánh giá và xếp loại cho DN cấp dưới trực thuộc, tổng hợp để BQP báo cáo Bộ Tài chính theo quy định.

Kết quả thực hiện giám sát đối với DNMPVQĐ 100% vốn NN: Trong các DNMPVQĐ chỉ có Công ty TNHH MTV TCT 28 và Công ty TNHH MTV Dệt may 7/QK7 là công ty 100% vốn NN. Hàng năm TCHC và QK 7 đều thực hiện

giám sát và có Báo cáo Kết quả giám sát tài chính của CSH theo quy định. Kết quả: Công ty TNHH MTV TCT 28 và Công ty TNHH MTV Dệt may 7 được phân loại DN: An toàn về tài chính. [79].

Kết quả đánh giá hiệu quả hoạt động và xếp loại DNMPVQĐ: Hàng năm, các cơ quan chủ quản của các DNMPVQĐ đều tiến hành đánh giá hiệu quả hoạt động và xếp loại DN và báo cáo về Cục Kinh tế, Cục Tài chính/BQP theo quy định, ết quả cụ thể: Năm 2015, 2016, Công ty TNHH MTV TCT 28, Công ty CP X20, CTCP 26, CTCP 32/TCHC; Công ty TNHH MTV Dệt may 7/QK 7, CTCP May 19/QC PKKQ đều được đánh giá và xếp loại A [80].

Đối với công tác thanh tra thường xuyên về việc chấp hành chế độ, chính sách PTNNL ở các DNMPVQĐ: Hàng năm, các cơ quan QLNN của BQP thường xuyên thanh tra, kiểm tra các DNMPVQĐ chuyên đề an toàn LĐ (TCKT) hoặc lồng ghép nội dung kiểm tra PTNNL đối với các DNMPVQĐ (Cục Kinh tế; Chi cục TCDN, Phòng Thanh tra tài chính/Cục Tài chính) đã thường xuyên kiểm tra việc chấp hành kế hoạch LĐ, kế hoạch tiền lương, việc thực hiện quy định về đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp LĐ và chế độ LĐ... Kết quả thanh tra kiểm tra cho thấy, nhìn chung các DNMPVQĐ cơ bản đã thực hiện SXKD có lãi, tạo được nhiều việc làm cho NLĐ, tăng thêm thu nhập, việc chấp hành quy định về các chính sách, chế độ cho NLĐ ngày càng đi vào nền nếp, lần sau tốt hơn lần trước. Thông qua thanh tra, kiểm tra, đã kiến nghị các DNMPVQĐ thực hiện nhiều giải pháp nâng cao chất lượng PTNNL trong DN.

3.2.4. Phân tích thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội theo các tiêu chí hiệu lực, hiệu quả, tính phù hợp và bền vững

3.2.4.1. Tính hiệu lực

(1) Sự đầy đủ và phù hợp của các nội quy, quy định về quản lý, phát triển nguồn nhân lực trong các DNMPVQĐ: Qua phân tích thực trạng (các giá trị được sử dụng để phân tích trình bày ở Phụ lục 5 của Luận án), có thể thấy đa số các DN

cho rằng các quy định về quản lý, phát triển NNL như hiện nay là đầy đủ và phù hợp (điểm trung bình 3,48/5). Điều này cũng phù hợp với kết quả khảo sát ý kiến của các cá nhân và cơ quan QLNN, khi đa số ý kiến cho rằng hiện nay, việc chấp hành quy định của NLD trong DNMPVQĐ là rất tốt (câu q2 đối với NLD: điểm trung bình 4,37/5) và hệ thống chính sách pháp luật về PTNNL là tương đối hợp lý, rõ ràng, dễ thực hiện (câu q2 đối với CQNN: điểm trung bình 3,05).

(2) *Việc thực hiện các nhiệm vụ QPAN, nhiệm vụ kinh tế được giao:* Qua số liệu thống kê từ kết quả phiếu điều tra cho thấy, các DNMPVQĐ đã thực hiện tốt các nhiệm vụ QPAN, nhiệm vụ kinh tế được Đảng, Nhà nước và BQP giao cho (giá trị trung bình 4,56/5 và 4,52/5). Điều này cũng phù hợp với những đánh giá về sự kết quả thực hiện nhiệm vụ của các DNMPVQĐ trong thời gian qua, có nhiều DN vượt khó, liên tục có tăng trưởng cao trong giai đoạn khó khăn của nền kinh tế, cung ứng kịp thời những sản phẩm có chất lượng tốt cho Quân đội.

(3) *Việc được tham gia hoạch định chính sách phát triển NNL của các DNMPVQĐ.* Để có một chính sách tốt, cần phải có sự tham gia của các bên liên quan trong việc xây dựng, hoạch định, đặc biệt là đối tượng quản lý để chính sách thực sự đạt hiệu quả cao và đi vào cuộc sống. Tuy nhiên, đa số các DNMPVQĐ cho rằng họ chưa có nhiều cơ hội để tham gia, đóng góp vào việc hoạch định các chính sách PTNNL của Nhà nước (điểm trung bình 2,22/5). Điều này có tác động không nhỏ tới chất lượng của chính sách, đặc biệt là những vướng mắc trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách mới. Từ đó, làm giảm đi tính hiệu lực của QLNN về PTNNL đối với các DNMPVQĐ.

(4) *Về tổ chức bộ máy QLNN đối với các DNMPVQĐ:* Xét về chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn thì tính hiệu lực chưa cao. Hạn chế này thể hiện ở chỗ vẫn còn nhiều đầu mối quản lý DNMPVQĐ, song phân cấp, phân quyền còn chưa rõ ràng, minh bạch và còn chồng chéo. Kết quả điều tra cho thấy: Đối với cơ quan QLNN ở câu q10 về mô hình tổ QLNN có điểm trung bình là 3,00/5, câu q12 về bộ máy QLNN có điểm trung bình là 3,05/5; Đối với DN, câu q19 có điểm

trung bình tương đối thấp (1,82/5), trong khi đó đánh giá mức độ phối hợp giữa các cơ quan này chưa tốt (điểm trung bình câu q20 DN là 2,51), phân cấp, phân quyền chưa rõ ràng (điểm trung bình câu q3 đối với cơ quan QLNN là 2,95/5). Cán bộ QLNN thì số lượng chưa phù hợp (điểm trung bình câu q13 2,10/5), chất lượng chưa cao, thiếu kinh nghiệm quản lý DN trong kinh tế thị trường (điểm trung bình câu q14 là 2,05/5). Như vậy, tính hiệu lực của QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ hiện nay chưa cao, cần tiếp tục hoàn thiện tổ chức của các cơ quan này và sắp xếp, kiện toàn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ QLNN.

(5) *Kiểm soát nhà nước đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ*: Hiện nay, tính hiệu lực trong kiểm tra, kiểm soát còn ở mức trung bình. Trong quá trình PTNNL ở các DNMPVQĐ, cần thiết phải có sự kiểm tra, kiểm soát của Nhà nước, điều này phù hợp cả về nguyên tắc và thực tiễn quá trình hoạt động của DN. Khảo sát vấn đề này, đa số cho thấy sự cần thiết phải có sự quản lý, kiểm soát của Nhà nước, chức năng thanh tra, kiểm tra, kiểm soát được thực hiện tương đối tốt và phù hợp (điểm trung bình câu q14 DN là 3,92/5). Kiểm soát là chức năng tất yếu của QLNN vì vậy, trong thời gian tới cần được hoàn thiện và tăng cường hơn nữa nhằm nâng cao tính hiệu lực của QLNN.

3.2.4.2. *Tính hiệu quả*

Hiệu quả của QLNN về PTNNL đối với DNMPVQĐ được thể hiện thông qua kết quả và hiệu quả hoạt động của các DNMPVQĐ thể hiện ở Phụ lục 2.

Các DNMPVQĐ với nhiệm vụ sản xuất và cung ứng hàng QP và tham gia sản xuất, xây dựng kinh tế thì khó có thể tính toán chính xác, tính đúng, tính đủ về chi phí cho từng loại hoạt động, vì vậy hiệu quả tài chính cũng khó xác định là cao hay thấp. Tuy nhiên, các DNMPVQĐ được cơ quan QLNN cho phép sử dụng các nguồn lực dôi dư để tham gia sản xuất kinh tế, tạo thêm công ăn việc làm cho xã hội, nâng cao thu nhập và đời sống cho NLD đã thể hiện tính hiệu quả.

Trong quản lý PTNNL ở các DNMPVQĐ của các cơ quan QLNN thì vẫn còn nhiều hạn chế, hiệu quả chưa thực sự cao. Kết quả khảo sát đối với các cơ

quan QLNN về tính hiệu quả trong đầu tư PTNNL ở các DNMPVQĐ chỉ ở mức trung bình thấp (điểm trung bình câu q22 của CQNN chỉ đạt 2,95/5). Điều này cũng phù hợp với thực tiễn kết quả khảo sát về công tác QLNN đối với việc hoạch định chiến lược PTNNL (điểm trung bình câu q11 CQNN chỉ đạt 1,95/5), chính sách đào tạo bồi dưỡng của BQP chưa phát huy hiệu quả (điểm trung bình câu q16 CQNN đạt 2,05/5), chính sách thu hút, tuyển chọn lao động (câu q17 CQNN) chỉ đạt điểm trung bình 2,05/5. Các yếu tố này dẫn đến tính hiệu quả của công tác QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ bị giảm sút, dẫn đến việc thực hiện các mục tiêu QLNN chưa đạt được như yêu cầu đặt ra.

3.2.4.3. Tính phù hợp

(1) Xác định mục tiêu QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ góp phần thực hiện mục tiêu QLNN đối với các DNQĐ và mục tiêu của quốc gia về tăng trưởng kinh tế, phát triển con người, giữ vững QPAN.

- Mục tiêu chung: Mục tiêu PTNNL của Quân đội trong thời kỳ mới và PTNNL trong các DNMPVQĐ được xác định trên cơ sở thực tiễn nhu cầu NNL hiện tại và tương lai phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao, vì vậy, cơ bản rất phù hợp với mục tiêu phát triển chung của đất nước và mục tiêu PTNNL quốc gia. Kết quả khảo sát đối với các cơ quan QLNN cho thấy các mục tiêu PTNNL của BQP là rất phù hợp với mục tiêu chung của Nhà nước, điểm trung bình câu q5 đạt 4,50/5.

Về nguyên tắc, Quy hoạch PTNNL trong các DNMPVQĐ phải phù hợp với Chiến lược PTNNL quốc gia và phù hợp với quy hoạch PTNNL ngành may Việt Nam. Thực tiễn cho thấy, định hướng công tác quy hoạch NNL ở các DNMPVQĐ tương đối phù hợp với Quy hoạch PTNNL ngành, kết quả khảo sát vấn đề này ở câu q5 CQNN đạt mức 4,50/5. Tuy nhiên, các quy hoạch, kế hoạch này chỉ mang tính khái quát, định hướng, chưa sát thực tiễn tại các DNMPVQĐ nói riêng, chưa đề cập đến kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bố trí, sắp xếp LĐ trong các DNMPVQĐ sau tái cơ cấu, sắp xếp lại, kết quả khảo sát ở DN về chiến lược PTNNL cho thấy chưa thật sự phù hợp, điểm trung bình câu q9 DN chỉ đạt 1,95/5.

Vì vậy, công tác quy hoạch PTNNL của BQP cần tiếp tục nghiên cứu, xây dựng và cụ thể hóa từ Quy hoạch của Ngành và Quân đội.

- Mục tiêu KT-XH, QP-AN: Các DNMPVQĐ thời gian qua bên cạnh việc hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị trung tâm là phục vụ QP-AN, còn góp phần tích cực vào thực hiện các mục tiêu KT-XH và thực hiện trách nhiệm xã hội của DN như tham gia cung ứng hàng hóa dịch vụ xã hội, tạo công ăn việc làm cho NLD, tăng thu nhập, cơ cấu lại kinh tế và dân cư vùng sâu vùng xa... Kết quả khảo sát ở các cơ quan QLNN cho thấy: PTNNL ở các DNMPVQĐ góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ QP-AN của DN với điểm trung bình của câu q5 CQNN rất cao (4,56/5); PTNNL ở các DNMPVQĐ góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất kinh tế (điểm trung bình câu q6 đạt 4,52/5). PTNNL ở các DNMPVQĐ góp phần giải quyết việc làm cho nhiều lao động (điểm trung bình câu q7 đạt 3,54/5).

(2) Mức độ phù hợp của QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ với thể chế kinh tế thị trường và hội nhập KTQT.

Quá trình đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ do nhiều yếu tố lịch sử, khách quan, chủ quan khác nhau mà còn chưa thực sự phù hợp. Điều này được thể hiện qua kết quả khảo sát, cụ thể:

- Các chính sách quản lý đối với DNMPVQĐ chưa thực sự phù hợp với quy luật thị trường, chức năng QLNN và quản lý CSH chưa thực sự được tách bạch, điểm trung bình câu q24 CQNN chỉ đạt 1,55/5.

- Các chính sách quản lý đối với DNMPVQĐ cũng chưa phù hợp với các thông lệ quốc tế trong quá trình hội nhập, nhiều chính sách hỗ trợ không còn phù hợp với kinh tế thị trường, điểm trung bình câu q23 CQNN đạt 2,05/5.

- Cán bộ quản trị nhân lực trong các DN chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn trong quá trình hội nhập cả về năng lực, trình độ quản lý và bản lĩnh kinh doanh, điểm trung bình câu q1 DN đạt 2,91/5.

(3) Mức độ phù hợp và đáp ứng của QLNN đối với yêu cầu của DN và đặc điểm và nguyện vọng NLD trong các DNMPVQĐ.

- Mức độ phù hợp đối với yêu cầu của DN:>NNL chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của DN, kết quả điều tra tại câu q3 DN cho thấy điểm trung bình là 2,93/5, biến động tăng giảm>NNL còn lớn, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất của DN, điều tra vấn đề này cho thấy, điểm trung bình câu q24 DN chỉ đạt 1,97/5.

- Mức độ phù hợp đối với đặc điểm và nguyện vọng của>NLĐ:

+ Chính sách phúc lợi, đãi ngộ đối với>NLĐ trong DN là tương đối tốt từ chính sách chăm sóc sức khỏe, chính sách hậu phương Quân đội, nghỉ chuẩn bị hưu.... Điểm trung bình câu q20>CQNN đạt 4,00/5, cũng vấn đề này khi khảo sát>NLĐ, kết quả điểm cho thấy sự thống nhất cao khi điểm trung bình câu q7>NLĐ đạt 4,06/5.

+ Quy hoạch, kế hoạch>PT>NNL và lộ trình phát triển cá nhân cho>NLĐ chưa thực sự rõ ràng và chưa phù hợp với nhu cầu thăng tiến, phát triển nghề nghiệp của>NLĐ. Qua khảo sát về vấn đề này, đa số ý kiến của DN và>NLĐ đều cho rằng công tác quy hoạch kế hoạch>PT>NNL chưa thực sự phù hợp. Kết quả cụ thể: Điểm trung bình câu q22 DN đạt 2,86/5, q1>NLĐ đạt 2,54/5.

3.2.4.4. Tính bền vững

(1) *Vai trò của>DNMPVQĐ trong thực hiện nhiệm vụ>QP-AN và tham gia xây dựng kinh tế và>QLNN đối với>PT>NNL trong các>DNMPVQĐ*: Qua kết quả khảo sát, có thể thấy các>DNMPVQĐ đã tận dụng tốt các năng lực dồi dư để đóng góp vào tạo việc làm, tạo sản phẩm cho xã hội, góp phần tăng nguồn thu cho Nhà nước và Quân đội, kết quả đánh giá qua câu q5, q6 DN đều cho kết quả rất cao lần lượt là 4,56 và 4,52/5. Điều này thể hiện xu hướng đồng tình về sự cần thiết tồn tại các>DNMPVQĐ. Tuy nhiên, với câu hỏi về vai trò của>BQP trong thực hiện>QLNN về>PT>NNL ở các>DNMPVQĐ hiện nay vẫn còn nhiều ý kiến khác nhau. Kết quả khảo sát vấn đề này cho thấy một số ý kiến còn băn khoăn về sự cần thiết>BQP thực hiện chức năng>QLNN đối với các>DNMPVQĐ, điểm trung bình câu q15>CQNN chỉ đạt 3,05/5. Điều này cũng phù hợp với thực tiễn đòi hỏi phải nghiên cứu sự cần thiết thành lập cơ quan chuyên trách quản lý

vốn nhà nước đầu tư ở các DN và tách bạch chức năng QLNN và quản lý của CSH ở các Bộ, Ngành chủ quản. Những vấn đề trên đều ảnh hưởng đến tính bền vững của QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ.

(2) *Mức độ ưu tiên nguồn lực cho PTNNL*: Qua thực tế khảo sát cho thấy, mặc dù BQP đã dành nhiều ưu tiên cho công tác PTNNL ở các DNMPVQĐ song chưa thực sự thường xuyên, các chính sách chưa ổn định và mang tính dài hạn. Kết quả khảo sát vấn đề này cho thấy: Các cơ quan QLNN cho rằng đã dành nhiều ưu tiên các nguồn lực cho NNL (điểm trung bình câu q6 CQNN đạt 4,00/5) nhưng các DN đánh giá mức độ ưu tiên nguồn lực tài chính cho PTNNL còn hạn chế (điểm trung bình câu q23 DN đạt 1,88/5).

(3) *Tiền lương, thu nhập của NLĐ có đáp ứng được nhu cầu không*: Chính sách tiền lương, thù lao mặc dù trong những năm qua đã có nhiều cải thiện song trên thực tế vẫn chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu nâng cao chất lượng đời sống của NLĐ. Mức điều chỉnh tiền lương tối thiểu hàng năm còn thấp so với tốc độ tăng chỉ số giá tiêu dùng ở từng khu vực. Trong DN thì công tác đánh giá LĐ chưa khoa học, quá trình điều chỉnh, tăng lương, thu nhập cho NLĐ còn chưa được thực hiện thường xuyên. Điều này dẫn đến thu nhập NLĐ trong DN còn thấp. Khảo sát vấn đề này ở các đối tượng cơ quan QLNN, chủ sử dụng LĐ và NLĐ đều khẳng định thực trạng này. Điểm trung bình câu q8 DN đạt 2,06/5, q19 CQNN đạt 2,90/5, q8 NLĐ chỉ đạt 2,96/5.

3.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016

3.3.1. Thực trạng bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội

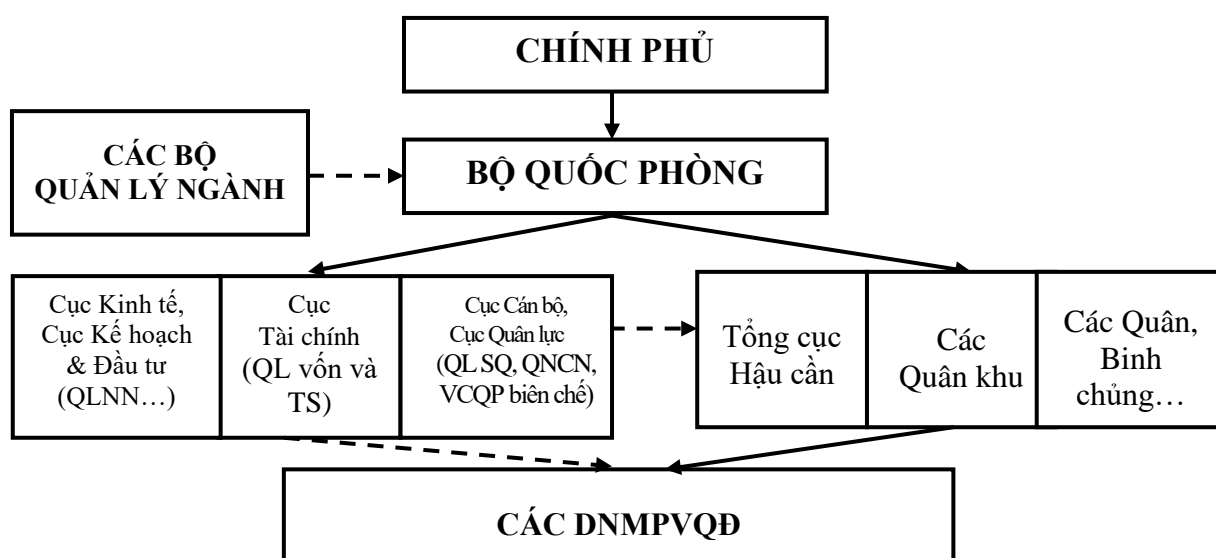
Hiện nay, các DNMPVQĐ được Chính phủ ủy quyền cho BQP thành lập và quản lý. Tuy nhiên, BQP không trực tiếp quản lý tất cả các DN này mà phân cấp quản lý cho các cơ quan cấp dưới trực thuộc Bộ. Các DNMPVQĐ với đặc điểm

quy mô và ngành nghề, đều được phân cấp quản lý cho các đơn vị trực thuộc Bộ quản lý như: TCHC là đầu mối cơ quan quản lý trực tiếp của đa số các DNMPVQĐ như: CPCP X20, CPCP 26, CPCP 32, TCT 28, CT Thanh Hà, còn lại CTCP May 19 thuộc Quân chủng PK-KQ, Công ty Dệt may 7 thuộc QK 7...

Căn cứ lĩnh vực chuyên môn, BQP ủy quyền, giao nhiệm vụ cho các cơ quan thuộc Bộ có chức năng quản lý kinh tế để chỉ đạo nghiệp vụ đối với các DNMPVQĐ, theo đó, Cục Kinh tế là cơ quan được BQP ủy quyền thực hiện chức năng QLNN trực tiếp đối với các hoạt động SXKD của các DNMPVQĐ; Cục Tài chính được ủy quyền thực hiện chức năng quản lý vốn, tài sản trong các DNMPVQĐ; Cục Kế hoạch & Đầu tư được ủy quyền quản lý các hoạt động quy hoạch, đầu tư, phát triển của các DNMPVQĐ, Cục Cán bộ, Cục Quân lực quản lý nhân sự diện SQ, QNCN, VCQP trong biên chế của các DNMPVQĐ.

Như vậy, trong QLNN đối với PTNNL tại các DNMPVQĐ, các chủ thể quản lý nhiều và phức tạp, có nhiều Bộ, ngành cùng tham gia quản lý, trong BQP cũng có nhiều cơ quan quản lý chuyên ngành trực tiếp can thiệp vào quá trình hoạch định và thực hiện kế hoạch SXKD nói chung và PTNNL nói riêng của DN, điều này dẫn đến việc phối hợp xây dựng và thực thi chính sách giữa các cơ quan QLNN là tương đối khó khăn, quy định và các thủ tục quản lý hành chính trong QLNN đối với các DNMPVQĐ cũng chặt chẽ, phức tạp, rườm rà hơn.

Thực trạng trên cho thấy, cơ chế Bộ chủ quản, cấp chủ quản đối với các DNMPVQĐ đã và đang gây khó khăn, phiền hà, không còn phù hợp với thực tiễn phát triển và hội nhập. Đòi hỏi bộ máy QLNN đối với DNMPVQĐ cần thiết phải được tổ chức lại, cải cách thể chế hành chính-quân sự đối với các DNMPVQĐ theo hướng đơn giản hơn, thuận lợi hơn và phù hợp với cơ chế thị trường và định hướng cơ cấu lại và nâng cao hiệu quả DNNN được xác định trong Nghị quyết TƯ 5 khóa 12 *“Tách bạch, phân định rõ chức năng chủ sở hữu tài sản, vốn của Nhà nước với chức năng QLNN đối với mọi loại hình DN, chức năng quản trị kinh doanh của DN nhà nước”*.



(Nguồn: Tổng hợp và trình bày của tác giả)

Sơ đồ 3.1 Quản lý nhà nước đối với các doanh nghiệp may phục vụ quân đội

Giải thích sơ đồ: —————> : Quan hệ chỉ đạo, quản lý trực tiếp.

-----> : Quan hệ chỉ đạo, hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ.

3.3.2 Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội

Cán bộ thực hiện chức năng QLNN của BQP là nhân tố quan trọng, ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ, trực tiếp là cán bộ các Cục quản lý ngành, đa số là SQ Quân đội, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, tuy nhiên còn thiếu kinh nghiệm về QLKT, thương mại, đầu tư, ngoại thương, hội nhập kinh tế... và chưa nhiều kiến thức, kinh nghiệm QLNN đối với PTNNL trong các DN trong điều kiện hội nhập KTQT.

Kết quả khảo sát về vấn đề này ở các cơ quan QLNN cho thấy, lực lượng cán bộ làm công tác quản lý còn bất cập cả về số lượng và chất lượng. Cụ thể: Khảo sát về cơ cấu tổ chức bộ máy QLNN ở câu q19 DN cho điểm trung bình là 1,82/5, với mức đánh giá thấp cho thấy còn nhiều tồn tại hạn chế trong công tác tổ chức bộ máy QLNN, phân cấp, phân quyền trong quản lý chưa rõ ràng, minh bạch. Khảo sát về đội ngũ cán bộ làm công tác QLNN, ở câu q13 CQNN về số lượng cán bộ, điểm trung bình đạt 2,10/5 ở mức thấp điều này được hiểu là số

lượng cán bộ hiện nay chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, ở câu q14 khảo sát về chất lượng cán bộ QLNN, điểm trung bình là 2,05/5 cũng ở mức thấp.

3.3.3. Thực trạng nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Các DNMPVQĐ được bố trí vừa tập trung, vừa phân tán theo vùng địa lý khá phù hợp với nhu cầu đảm bảo quân trang cho toàn quân trên địa bàn cả nước. Miền Bắc có các DN: CTCP X20, 26, 32, May 19; Miền Nam có CT Dệt may 7/QK7, TCT 28; ngoài ra còn có các xưởng may thuộc các QK, QC được bố trí ở cả 3 miền.

Về chi tiết cơ cấu LĐ về trình độ, giới tính, độ tuổi, loại LĐ của các DNMPVQĐ được tổng hợp qua Bảng 3.6:

Bảng 3.6 Thực trạng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội năm 2016

Đơn vị: Người

Chỉ tiêu		TCT 28	CTCP 20	CTCP 26	CTCP 32	CTCP May 19	Tổng cộng
Tổng số		5.215	2.713	900	1.472	567	10.867
Giới tính	Nam	1867	1021	386	746	213	4.233
	Nữ	3.348	1.692	514	726	354	6.634
Tuổi	<30	1.679	947	214	543	138	3.521
	30-39	1.418	1.012	368	575	170	3.543
	40-49	1.215	554	162	232	141	2.304
	>50	903	200	156	122	119	1.500
Trình độ	Sau ĐH	271	112	41	67	12	503
	ĐH-CĐ	2.058	809	214	504	143	3.728
	TC, SC nghề	2.886	1.792	645	901	412	6.636
Loại LĐ	CBQT	345	134	76	141	23	719
	CMKT	1.789	870	321	549	179	3.708
	Khác	3.081	1.709	503	782	365	6.440

(Nguồn: Các DNMPVQĐ [31],[32],[33],[34],[36])

Tình hình sử dụng nhân lực tại các DNMPVQĐ năm giai đoạn 2011-2016 được tổng hợp qua Bảng số liệu thể hiện ở Phụ lục 1 đã phản ánh tình hình chung nhất về số lượng, quỹ lương, thu nhập bình quân của NLĐ trong từng DN. Qua bảng số liệu ở Phụ lục 1, cuối năm 2016, các DNMPVQĐ được nghiên cứu sử dụng 10.867 LĐ. Phân loại quy mô DN theo LĐ thì hầu hết các DNMPVQĐ đều có quy mô lớn, trên 1.000 LĐ, chỉ có CPCP 26 và CTCP May 19 dưới 1.000 LĐ.

Qua bảng số liệu 3.6 ở trên, có thể thấy thực trạng NNL ở các DNMPVQĐ có những ảnh hưởng nhất định đến QLNN về PTNNL, như:

- Về giới tính, các DNMPVQĐ với đặc thù ngành nghề sản xuất hàng may mặc nên có tỷ trọng LĐ nữ chiếm đa số (hơn 65% tổng số LĐ). Điều này sẽ chi phối đến việc nghiên cứu và ban hành các chính sách, chế độ đãi ngộ cho LĐ trong các DNMPVQĐ trong đó phải lưu ý tới chế độ, chính sách cho LĐ nữ. Bên cạnh đó, trong xây dựng chiến lược PTNNL và quy hoạch, kế hoạch PTNNL cũng phải tính tới đặc điểm này do LĐ sẽ có đặc thù riêng về độ tuổi sinh đẻ, chế độ thai sản, nuôi con nhỏ, đặc điểm sức khỏe và tâm sinh lý khác...

- Về độ tuổi: Tỷ trọng LĐ dưới 40 chiếm 65% tổng số LĐ, điều này cho thấy LĐ trong các DNMPVQĐ cơ bản là LĐ trẻ tuổi, điều này là phù hợp với thực tế đặc điểm sản xuất trong các DNMPVQĐ và rất thuận lợi cho công tác QLNN về PTNNL ở các DN này như: do độ tuổi trung bình thấp, biến động LĐ theo độ tuổi thấp, thuận lợi cho việc xây dựng kế hoạch NNL dài hạn, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng LĐ, bố trí, sắp xếp LĐ...

3.4. Đánh giá chung thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016

3.4.1. Những kết quả chủ yếu

(1) Nhà nước, Bộ quản lý ngành, BQP đã hình thành các định hướng con bản, dài hạn về PTNNL, nhìn chung, các định hướng, chiến lược, quy hoạch đã bao trùm đủ các khía cạnh của PTNNL. QUTW, BQP đã có những định hướng khá rõ ràng về công tác PTNNL trong quân đội, phù hợp với bối cảnh và điều kiện mới về QP-AN.

(2) Bộ máy QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trong những năm qua đã có những thay đổi đáng kể, cùng với quá trình cải cách hành chính đã góp phần đổi mới bộ máy QLNN theo hướng minh bạch, hiệu quả.

(3) Công tác hoạch định chiến lược, định hướng và điều tiết của các cơ quan QLNN đã ngày càng được ưu tiên, các chiến lược, định hướng đã mang tính dài hạn và ổn định hơn.

(4) Hệ thống pháp lý ngày càng hoàn thiện, sửa đổi, bổ sung, tạo quyền chủ động cao hơn cho DN, giảm thiểu sự can thiệp hành chính của Nhà nước vào DN, các DN thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trước pháp luật và trước CSH về hoạt động và kết quả SXKD, cạnh tranh bình đẳng với các DN hoạt động kinh doanh thuộc các thành phần kinh tế khác.

(5) Quá trình sắp xếp, đổi mới, CPH các DNMPVQĐ góp phần đánh giá lại vốn Nhà nước chính xác hơn, góp phần huy động thêm vốn xã hội, tạo điều kiện pháp lý và vật chất để NLĐ nâng cao vai trò làm chủ trong DN... tạo điều kiện cho các DN chủ động hơn trong quan hệ LĐ, chính sách tiền lương.

(6) Công tác thanh tra, kiểm tra PTNNL trong Quân đội được thực hiện dần đi vào nền nếp thông qua việc hình thành khung pháp lý cho kiểm tra, kiểm soát các DNQĐ. Do vậy, công tác quản trị NNL trong các DN dần được cải thiện từ công tác quy hoạch, GD-ĐT, chăm sóc sức khỏe và các chế độ vật chất tinh thần cho người LĐ.

3.4.2 Những hạn chế và nguyên nhân

3.4.2.1 Những hạn chế

(1) Về tổ chức bộ máy QLNN: Các chủ thể quản lý đối với các DNMPVQĐ còn nhiều và sự phân công, phân nhiệm quản lý tương đối phức tạp, dẫn đến việc phối hợp xây dựng và thực thi chính sách giữa các cơ quan QLNN là tương đối khó khăn. Đội ngũ cán bộ làm công tác QLNN còn thiếu và yếu.

(2) Về hoạch định chính sách, định hướng và điều tiết: Hiện nay BQP chưa xây dựng được định hướng, quy hoạch và kế hoạch PTNNL cho các

DNMPVQĐ; các quy hoạch, kế hoạch chung chỉ mang tính khái quát, chưa sát thực tiễn tại các DN KTQP nói chung và DNMPVQĐ nói riêng như: Đề án tái cơ cấu, sắp xếp lại các DNQN trong đó có các DNMPVQĐ, tuy nhiên kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bố trí, sắp xếp LĐ trong các DN sau tái cơ cấu, sắp xếp lại còn chưa rõ ràng. Hiệu lực của các kế hoạch và chiến lược phát triển DNMPVQĐ và chiến lược PTNNL ngành may Việt Nam hiện tương đối thấp, thiếu sự gắn kết trong hoạch định chính sách, thiếu phù hợp với thực tế NNL tại các DNMPVQĐ hiện nay. Từ đó, gây khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện PTNNL từ khâu xây dựng chiến lược và chính sách phát triển thống nhất, dài hạn từ Hiệp hội các DNQĐ đến bản thân các DNMPVQĐ. Các chính sách, cơ chế PTNL của các DN cũng chưa được xây dựng và ban hành một cách nhất quán. Đây là nội dung hạn chế lớn nhất trong PTNNL của các DNMPVQĐ hiện nay.

(3) Về xây dựng khung khổ pháp luật: QLNN về PTNNL đang bị phân tán giữa nhiều cơ quan chức năng QLNN và các Bộ ngành chủ quản, dẫn đến khó thực hiện và hiệu lực thấp, dẫn đến thiếu chủ động và khó khăn trong PTNNL. Văn bản quy phạm pháp luật ban hành nhiều nhưng vẫn còn nhiều trường hợp thiếu thống nhất và chưa phù hợp với kinh tế thị trường và các điều kiện hội nhập KTQT. Các cơ quan QLNN từ Trung ương đến BQP chưa ban hành được hệ thống các tiêu chí đánh giá PTNNL trong các DNQĐ một cách thống nhất, khoa học để đánh giá công tác PTNNL về tất cả các mặt phát triển: chất lượng, số lượng, cơ cấu, quản lý, sử dụng NNL.

(4) Công tác kiểm tra, giám sát chưa tuân thủ nghiêm quy trình, kiểm tra, giám sát vẫn còn chưa được thực hiện đầy đủ, nhiều lúc còn bỏ sót và sơ hở dẫn đến vẫn còn tình trạng nợ đọng, dây dưa kéo dài, thậm chí một số chế độ, chính sách cho NLĐ còn không được thực hiện. Tính hiệu lực của các quy định về công khai, minh bạch tài chính, chấp hành chế độ chính sách đối với NLĐ còn thấp, các DN làm chưa đúng quy định hoặc làm hình thức, các cơ quan QLNN thực hiện chức năng giám sát chưa thực hiện hết trách nhiệm, thanh tra kiểm tra

chỉ phát hiện vấn đề mà chưa đủ chế tài để xử lý vì vậy chưa phát huy được ý nghĩa của thanh tra, kiểm tra, giám sát.

3.4.2.2 Những nguyên nhân hạn chế chủ yếu

(1) Nguyên nhân chủ quan

(i) Công tác tái cấu trúc, phân cấp, phân quyền trong các cơ quan QLNN chậm được đổi mới, chưa theo kịp với quá trình đổi mới, sắp xếp lại các DNQĐ, từ đó dẫn đến chồng chéo chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan quản lý.

(ii) Chất lượng một số cán bộ QLNN đối với DN chưa đáp ứng được yêu cầu về năng lực, phẩm chất, kinh nghiệm...từ đó làm giảm năng lực hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật của các cơ quan QLNN, dẫn đến các văn bản QPPL ra đời nhiều nhưng thiếu đồng bộ, thiếu thống nhất, hiệu lực hiệu quả thực thi kém, tính ổn định thấp và chưa theo kịp với các vấn đề quản lý mới nảy sinh, không phù hợp với thị trường và cam kết quốc tế.

(iii) Quản lý PTNNL ở các DNMPVQĐ còn nhiều bất cập, chưa thực sự tạo động lực để PTNNL trong DN bởi các DNMPVQĐ vẫn còn được bao cấp một phần, chưa thực sự phải chịu trách nhiệm về kết quả SXKD nên cũng thiếu động lực để PTNNL và sử dụng NNL một cách hiệu quả nhất.

(iv) Cơ chế bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, CBQT trong DN cũng chưa được cải tiến, các DN chưa thực sự được tự lựa chọn, tự quyết định người đứng đầu và chịu trách nhiệm về quyết định đó.

(2) Nguyên nhân khách quan

(i) QĐNDVN có nhiệm vụ quan trọng nhất là chiến đấu, sẵn sàng chiến đấu bảo vệ tổ quốc, chủ quyền và an ninh quốc gia. Nhiệm vụ làm kinh tế chỉ là nhiệm vụ thứ yếu, tranh thủ và tận dụng năng lực dôi dư nhân rồi vì vậy còn thiếu chuyên nghiệp, chức năng QLNN đối với DN và PTNNL trong DN không phải là chức năng chính của Quân đội và các cơ quan QLNN thuộc Bộ.

(ii) BQP đang trong quá trình tái cơ cấu, sắp xếp và đổi mới các DNQĐ trong nền kinh tế đang chuyển đổi sang cơ chế thị trường, vì vậy chủ thể QLNN

là BQP và các cơ quan chức năng cũng phải sắp xếp lại cho phù hợp cũng như đối tượng quản lý là các DNMPVQĐ cần có thời gian để đổi mới, thích nghi, nâng cao năng lực quản lý, quản trị.

(iii) Cơ chế quản lý vốn nhà nước trong DN chưa thực sự hoàn thiện, Ủy ban quản lý vốn nhà nước đã được thành lập song chưa có lộ trình rõ ràng đối với các DNQĐ do BQP trực tiếp quản lý. Vì vậy, trong giai đoạn này, các cơ quan QLNN thuộc BQP vẫn chưa tách bạch chức năng quản lý nhà nước của cơ quan quản lý với quản lý của CSH đối với các DNMPVQĐ.

Chương 4

GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÁC DOANH NGHIỆP MAY PHỤC VỤ QUÂN ĐỘI TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ THỜI KỲ TỚI NĂM 2025

4.1. Bối cảnh và những thuận lợi, khó khăn đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế thời kỳ tới năm 2025

4.1.1. Bối cảnh và những cơ hội, thách thức đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam đến năm 2025

4.1.1.1. Bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế đến năm 2025

** Xu hướng mở rộng hợp tác quốc tế, khu vực hóa, toàn cầu hóa*

Từ nay đến năm 2025, hòa bình, hợp tác và phát triển tiếp tục là xu thế nổi trội trong quan hệ quốc tế, một số quốc gia tiếp tục vươn lên trở thành những nền kinh tế có quy mô khá lớn, gia tăng ảnh hưởng tại khu vực và trong tương quan với các nước lớn khác. Châu Á-Thái Bình Dương tiếp tục là trung tâm kinh tế phát triển năng động và trở thành trung tâm quyền lực mới của thế giới. Kinh tế thế giới và khu vực tiếp tục quá trình tái cơ cấu; phục hồi và tăng trưởng trở lại.

Theo dự báo của Chính phủ trong Chiến lược tổng thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 ban hành kèm theo Quyết định số 40/QĐ-TTg ngày 07 tháng 01 năm 2016 của TTCP, tăng trưởng trung bình của kinh tế thế giới từ nay đến 2050 là 3%/năm; quy mô nền kinh tế thế giới sẽ tăng gấp đôi vào năm 2037. Tăng trưởng kinh tế toàn cầu được thúc đẩy bởi tăng trưởng dân số, tiến bộ công nghệ, tự do hóa thương mại giữa các nước và quá trình đô thị hóa. Tương quan sức mạnh kinh tế tiếp tục thay đổi, Việt Nam và Ni-giê-ri-a có thể trở thành các nền kinh tế lớn phát triển nhanh trong giai đoạn từ nay đến 2050 [76].

Toàn cầu hóa tiếp tục phát triển, xu hướng kết hợp các hiệp định FTA đã có thành một hiệp định duy nhất nhằm tận dụng tối đa lợi ích thương mại có chiều hướng phát triển mạnh. Sự phát triển của KH-CN tiếp tục tái định hình nền kinh tế toàn cầu. KH-CN phát triển nhanh, vượt bậc trong một số lĩnh vực. Thay đổi về công nghệ góp phần làm tăng hiệu suất nhưng cũng là thách thức đối với các mô hình kinh doanh hiện nay.

** Xu hướng phát triển của KH-CN, CMCN 4.0*

CMCN 4.0 đang mở ra kỷ nguyên mới của đầu tư, năng suất và mức sống gia tăng đang phát triển với tốc độ rất nhanh, làm biến đổi hầu hết nền công nghiệp ở mọi quốc gia cả về bề rộng và chiều sâu trong toàn bộ các hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị. CMCN 4.0 mang lại lợi ích cho các DN Việt Nam nói chung và các DNMPVQĐ nói riêng. Tuy nhiên, xu thế này cũng ảnh hưởng nhiều nhất đến các ngành thâm dụng LĐ như ngành may mặc. Trong lĩnh vực may mặc, nhiều dây chuyền sản xuất hiện đại, công nghệ mới ra đời từ CMCN 4.0 đã được đưa vào ứng dụng, vì vậy trong vài thập kỷ tới, máy móc công nghệ của CMCN 4.0 có thể thay thế 3/4 LĐ dệt may của Việt Nam. Đây là thách thức to lớn trong PTNNL ở các DN may nói chung và các DNMPVQĐ nói riêng, cạnh tranh LĐ lành nghề, LĐ công nghệ cao khắc nghiệt hơn, đối thủ cạnh tranh mạnh hơn và có KH-CN, kỹ thuật hiện đại, tân tiến hơn...

Xu hướng phát triển của KH-CN và thành tựu của CMCN 4.0 sẽ dẫn đến đòi hỏi phải thay đổi QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ cho phù hợp với tình hình mới, cụ thể:

- Trong thời gian tới, khi KH-CN phát triển mạnh hơn nữa, các DN thúc đẩy ứng dụng thành tựu KH-CN và CMCN 4.0 vào SXKD, sẽ làm thay đổi phương thức tổ chức sản xuất, thay đổi cơ cấu LĐ, nâng cao năng suất LĐ trong các DNMPVQĐ... dẫn đến nội dung của QLNN cũng phải thay đổi từ hệ thống các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch PTNNL, thay đổi hệ thống văn bản QPPL về PTNNL, quản lý, sử dụng LĐ, chế độ, chính sách....

- Với xu hướng thay đổi trong cơ chế QLNN, cải cách thủ tục hành chính, thay đổi phương thức quản lý từ trực tiếp sang gián tiếp, Nhà nước hạn chế can thiệp vào các hoạt động của DN dẫn đến thay đổi việc sử dụng các công cụ quản lý từ quyết định mệnh lệnh hành chính sang quản lý bằng pháp luật, cơ chế, chính sách... đòi hỏi phải có sự thay đổi về cơ cấu và chất lượng của đội ngũ cán bộ QLNN theo hướng tinh, gọn. Lúc này cán bộ QLNN được sắp xếp bố trí khoa học, hợp lý, gọn nhẹ và phải có chất lượng cao hơn.

- Thành tựu của KHCN và CMCN 4.0 sẽ làm thay đổi cơ cấu và chất lượng NNL trong DNMPNVQĐ, máy móc hỗ trợ và thay thế con người trong nhiều công đoạn quản lý, sản xuất, dẫn đến tinh giản LĐ trong DN, lúc này LĐ trong DN phải thực sự có năng lực, trình độ để quản lý, vận hành máy móc, thiết bị và hệ thống hoạt động của DN. Khi đối tượng quản lý của QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ thay đổi thì tất yếu đòi hỏi công tác QLNN phải thay đổi theo, đặc biệt là cơ chế tuyển dụng, sắp xếp và sử dụng LĐ trong DN; Nhà nước cũng phải thay đổi chương trình, thời gian đào tạo NNL để đáp ứng nhu cầu về NNL của xã hội trong bối cảnh mới.

** Dự báo tình hình kinh tế trong nước*

Từ Đại hội Đảng VI (1986) cho đến nay, sức mạnh tổng hợp, vị thế quốc tế của Việt Nam ở khu vực và thế giới đã được nâng lên, tạo điều kiện thuận lợi cho hội nhập KTQT trong giai đoạn tới. Năm 2010, Việt Nam đã trở thành nước có thu nhập trung bình. Trong Chiến lược tổng thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, Chính phủ đã dự báo và xác định những vấn đề trọng tâm trong thập kỷ tới gồm: ổn định kinh tế vĩ mô, nâng cao chất lượng tăng trưởng, tăng cường năng lực cạnh tranh của nền kinh tế và cải thiện môi trường kinh doanh, thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các vùng, các khu vực trong nước, giữa Việt Nam với khu vực và thế giới, tránh bẫy thu nhập trung bình...

Có thể đánh giá, thời gian qua, mức độ hội nhập của Việt Nam còn thấp, chủ yếu là hội nhập theo chiều rộng. Quá trình hội nhập sâu hơn vào khu vực và

thế giới đứng trước những vấn đề lớn hơn như nguy cơ bị tổn thương trước những biến động quốc tế, cạnh tranh gay gắt hơn, làm gia tăng nguy cơ tụt hậu nếu hội nhập quốc tế không đạt được các mục tiêu mà Đảng đã đề ra.

** Bối cảnh cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động doanh nghiệp Quân đội đến năm 2020.*

Từ nay đến 2020, BQP phải tiếp tục thực hiện đổi mới các DNQĐ theo Đề án Cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả DNQĐ đến năm 2020 đã được TTCP phê duyệt tại Công văn số 80/TTg-ĐMDN ngày 4/10/2017, theo đó, cổ phần hóa Công ty TNHH MTV TCT 28 với tỷ lệ vốn nhà nước trên 51% VDL, TTCP giao BQP nghiên cứu đề xuất tỷ lệ vốn nhà nước trên VDL phù hợp ở các CTCP may quân đội như X20, 26, 32...[16]. Điều này sẽ tạo ra sự thay đổi trong cơ chế quản lý của các cơ quan QLNN đối với các DNMPVQĐ, các DNMPVQĐ cơ bản vận hành theo cơ chế thị trường, chịu sự chi phối của pháp luật nói chung đối với các DN trong nền kinh tế, việc can thiệp của BQP chỉ ở mức độ tương ứng với tỷ lệ vốn góp, thực thi các chính sách PTNNL thông qua cơ chế người đại diện vốn CSH trong DN. Theo quy định, lúc này các DNMPVQĐ đóng vai trò là nhà cung cấp được pháp luật cho phép sản xuất và cung ứng phục vụ quân trang cho QĐNDVN, vì vậy, giai đoạn này sẽ diễn ra quá trình chuyển đổi mô hình DN KTQP từ DN may Quân đội sang DNMPVQĐ.

Theo đó, tỷ lệ người LĐ là quân nhân trong DNMPVQĐ là CTCP Vốn Nhà nước trên 50% VDL sẽ giảm dần so với CT TNHH MTV Nhà nước, chỉ còn giữ lại các cán bộ chủ chốt, người đại diện vốn CSH Nhà nước, còn lại sẽ chuyển sang LĐ hợp đồng hoặc nghỉ hưu, thôi việc. Các chính sách PTNNL mang tính ưu đãi, đặc thù về cơ bản theo lộ trình sẽ được xóa bỏ như: Hỗ trợ lương chờ hưu cho người LĐ trong biên chế khi nghỉ chờ hưu, hỗ trợ người LĐ thuộc diện sắp xếp lại khi DN cổ phần hóa... Điều này đặt ra nhiều thách thức to lớn đối với các cơ quan QLNN từ trung ương đến BQP và bản thân mỗi DNMPVQĐ cũng như người LĐ trong DN.

4.1.1.2 Cơ hội và thách thức trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam đến năm 2025

Thời kỳ đến năm 2025, Việt Nam tiếp tục nỗ lực hoàn tất các cam kết quốc tế lớn có thời hạn đến 2025, trong đó ưu tiên: (i) Cam kết xây dựng Cộng đồng ASEAN, Tầm nhìn ASEAN đến năm 2025; (ii) Cam kết gia nhập WTO (thời hạn 31/12/2018), các Mục tiêu Bô-go của APEC về tự do hóa thương mại và đầu tư vào năm 2020... Trong đó, hình thành Cộng đồng ASEAN, thị trường LD Việt Nam sẽ được hưởng lợi từ việc thực thi các biện pháp xây dựng một cơ sở sản xuất ASEAN thống nhất, khu vực kinh tế cạnh tranh, phát triển kinh tế bình đẳng và hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu. Dệt may sẽ là 1 trong 12 ngành ưu tiên hội nhập. Đặc biệt, việc tự do dịch chuyển của LD CLC giữa các nước thành viên sẽ mang lại nhiều lợi ích nhưng cũng gây ra cạnh tranh gay gắt về NNL CLC giữa các nước thành viên ASEAN.

Hiệp định TPP đã được ký kết vào ngày 4/2/2016, giữa 12 quốc gia thành viên và sau sửa đổi thành Hiệp định CPTPP với 11 thành viên bao gồm Việt Nam, là FTA đầu tiên mà Việt Nam tham gia có chương riêng về LD, bao gồm: (i) cam kết thực thi nghĩa vụ là thành viên ILO và không sử dụng các tiêu chuẩn về LD nhằm mục đích bảo hộ thương mại; (ii) đảm bảo các quyền của người lao động được khẳng định trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, bao gồm: Tự do hiệp hội và thực hiện có hiệu quả quyền thương lượng tập thể, xóa bỏ mọi hình thức LD cưỡng bức và LD bắt buộc, xóa bỏ có hiệu quả LD trẻ em và nghiêm cấm các hình thức LD trẻ em tồi tệ nhất, xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc; (iii) đảm bảo điều kiện về tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc và an toàn vệ sinh LD. Những điều khoản về LD trong TPP sẽ tạo ra “sức ép” trong thực thi chính sách và tiêu chuẩn LD tại các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Trong ngắn hạn, việc chấp nhận các tiêu chuẩn cao của Hiệp định TPP về LD sẽ khó tránh khỏi những tác động bất lợi cho Việt Nam trong cạnh tranh quốc tế.

4.1.2 Thuận lợi và khó khăn đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội thời kỳ đến năm 2025

4.1.2.1 Thuận lợi

(1) TTLĐ phát triển: Hội nhập tạo điều kiện để cải cách TTLĐ Việt Nam theo hướng an ninh-linh hoạt, kết nối với TTLĐ quốc tế và thúc đẩy dịch chuyển LĐ kỹ năng. LĐ thuộc một số nhóm nghề được tự do di chuyển trong các nước ASEAN thông qua các thỏa thuận công nhận tay nghề tương đương. Bên cạnh đó, ngày càng nhiều các chuyên gia, các nhà quản lý nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam. Trong thời gian tới, TTLĐ sẽ ngày càng phát triển với phạm vi vượt ra ngoài lãnh thổ quốc gia, LĐ được di chuyển tự do, nhu cầu LĐ trong và ngoài nước ngày càng cao, đặc biệt là NNL chất lượng cao. Điều này tạo cơ hội cho các DNMPVQĐ tìm kiếm được LĐ có chất lượng cao từ nước ngoài trong các lĩnh vực hội nhập, kinh doanh xuất nhập khẩu... Đây cũng là động lực để thúc đẩy quá trình đổi mới QLNN từ cơ cấu, tổ chức lại bộ máy QLNN về PTNNL cho đến nâng cao chất lượng hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật quản lý PTNNL. Bên cạnh đó, quá trình hội nhập và phát triển TTLĐ là cơ hội để các cơ quan QLNN tiếp cận và học hỏi các kinh nghiệm QLNN tiên tiến, hiện đại của các nước phát triển nhằm đổi mới và nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PTNNL ở các DMNPVQĐ.

(2) Chuyển dịch cơ cấu việc làm: Trong quá trình hội nhập, các dòng vốn đầu tư và công nghệ sẽ thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu từ những ngành kinh tế năng suất LĐ thấp sang những ngành có năng suất LĐ cao hơn và tham gia vào chuỗi giá trị nhiều hơn. Việt Nam có cơ hội thu hút LĐ có trình độ nhằm bù đắp sự thiếu hụt LĐ chất lượng cao trong nước, thúc đẩy đầu tư, tăng trưởng, thu hẹp khoảng cách phát triển. Tham gia mạng sản xuất toàn cầu sẽ tạo ra những việc làm với trình độ công nghệ cao, mức lương cao và điều kiện làm việc tốt. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PTNNL trên phạm vi quốc gia và của ngành. Khi cơ cấu việc làm được điều

chính, các cơ quan QLNN thuận lợi hơn trong quá trình xây dựng chiến lược PTNNL, quy hoạch và kế hoạch PTNNL sát đúng và phù hợp hơn, mang tính ổn định và hiệu quả.

(3) Gia tăng việc làm và nâng cao chất lượng việc làm: Hội nhập KTQT sâu rộng hơn dẫn đến thu hút được nhiều vốn đầu tư và công nghệ từ bên ngoài, tham gia sâu hơn vào chuỗi sản xuất và cung ứng toàn cầu, mở rộng các kênh dịch chuyên LĐ. Hội nhập mở ra các cơ hội phát triển nghề nghiệp, kèm theo là việc thực hiện các quyền cơ bản của người LĐ, cơ chế đối thoại xã hội và bảo đảm an sinh xã hội sẽ góp phần quan trọng nâng cao chất lượng việc làm của Việt Nam. Với xu hướng gia tăng và nâng cao chất lượng việc làm, các cơ quan QLNN có thể huy động hiệu quả sự tham gia của nhiều bên trong đầu tư cho PTNNL. Bên cạnh đó, việc hình thành các cơ chế đối thoại giữa các bên liên quan sẽ góp phần cung cấp các luận cứ khoa học và thực tiễn để các cơ quan QLNN xây dựng và ban hành khung khổ pháp lý, tạo lập môi trường PTNNL thuận lợi và hiệu quả hơn.

Đối với các DNMPVQĐ, hội nhập KTQT với bối cảnh KHCN phát triển mạnh, môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt đã tạo động lực và điều kiện để DN tiếp thu công nghệ, nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, nhân viên, nâng cao kỹ năng quản lý... Sự cọ sát với các mô hình đầu tư, kinh doanh từ bên ngoài, năng lực, trình độ của DN, CBQT các DNMPVQĐ sẽ được nâng cao.

4.1.2.2 Những khó khăn

(1) Nội luật hóa, tuân thủ các cam kết và chuẩn mực hội nhập: Hội nhập KTQT đã và đang đặt ra yêu cầu phải sửa đổi và hướng dẫn các luật liên quan cho phù hợp với các cam kết và thông lệ quốc tế (như sửa đổi Bộ luật LĐ, Luật Việc làm, Luật Người LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Luật Bảo hiểm Xã hội...; hướng dẫn các luật mới như Luật Giáo dục Nghề nghiệp, Luật An toàn Vệ sinh LĐ). Theo đó, cả cơ quan QLNN, DNMPVQĐ và người LĐ cần được chuẩn bị đầy đủ để thích nghi và hoạt động hiệu quả trong môi trường kinh doanh mới. Các chế độ chính sách ưu đãi đặc thù đối với người LĐ trong các DNMQĐ

nếu phù hợp với quy định pháp luật và cam kết hội nhập thì cần được pháp điển hóa, còn lại nếu không phù hợp thì phải bãi bỏ. Bên cạnh đó, Quy mô, cơ cấu, cơ chế vận hành của TTLĐ khi hội nhập KTQT thay đổi đòi hỏi phải đổi mới tổ chức QLNN, công tác quy hoạch, hoạch định chính sách PTNNL, chương trình đào tạo và PTNNL... sẽ phải tính đến các yếu tố đổi mới, hội nhập.

(2) Thách thức giải quyết việc làm cho LĐ dư thừa, chất lượng thấp: Khi CMCN 4.0 đưa các thành tựu của KHCN vào sản xuất, quản lý, thay thế dần sức LĐ thủ công của con người, sẽ tạo ra thách thức phải giải quyết LĐ dư thừa, thiếu trình độ, kỹ năng... và thiếu hụt LĐ trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao để vận hành dây chuyền sản xuất... Vì vậy, để tạo chuyển biến về chất trong PTNNL, đòi hỏi phải có sự tham gia, vào cuộc của toàn xã hội từ các cơ quan QLNN đến các DN và từng người LĐ, trong đó yêu cầu đặt ra đối với các cơ quan QLNN là phải quy hoạch mạng lưới GD-ĐT, xác định quy mô, chỉ tiêu đào tạo, tiêu chuẩn đầu vào đầu ra, cơ cấu ngành nghề đào tạo hợp lý... nhằm giải quyết được tình trạng LĐ vừa thừa vừa yếu. Bên cạnh đó, còn một bộ phận CBQT DN thiếu kinh nghiệm, kiến thức kinh doanh, quản lý, kỹ năng đàm phán, chưa thực sự am hiểu về thị trường xuất khẩu. Theo Báo cáo Tình hình cổ phần hóa DNQĐ trong thời gian qua và giải pháp đẩy mạnh cổ phần hóa giai đoạn 2016 - 2020, Ban Chỉ đạo đổi mới sắp xếp DNQĐ/Bộ Quốc phòng đã đánh giá *“Năng lực của một số cán bộ quản lý vốn Nhà nước chưa theo kịp yêu cầu quản trị doanh nghiệp trong cơ chế thị trường”*. Điều này đòi hỏi các cơ quan QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ cần đổi mới công tác quy hoạch NNL, chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng NNL trong đó chú trọng nâng cao những kiến thức, kỹ năng trên nhằm đáp ứng tốt các yêu cầu mới.

(3) Mức độ và phạm vi cạnh tranh của TTLĐ ngày càng gay gắt. Các DNMPVQĐ đứng trước nguy cơ bị mất lao động tay nghề cao, có chất xám do các đối thủ cạnh tranh ngày càng đa dạng, gồm cả các DN FDI có tiềm lực tài chính mạnh, kinh nghiệm quản lý tốt, lương và phúc lợi cao nên họ dễ dàng thu

hút NNL chuyên môn, lành nghề từ các DN Việt Nam. Vì vậy, để cạnh tranh được ngay ở thị trường trong nước, đòi hỏi các cơ quan QLNN cần xây dựng cơ chế tạo động lực mạnh mẽ hơn nữa, kết hợp PTNNL với phát triển cá nhân NLĐ, tạo cho họ cơ hội phát triển nghề nghiệp, có lộ trình thăng tiến kết hợp với chế độ đãi ngộ tốt.

(4) Các khó khăn khi thực hiện các cam kết quốc tế: Theo các cam kết khi gia nhập các liên kết KTQT, trong thời gian tới, Việt Nam sẽ phải thực hiện nhiều cam kết bắt buộc, đặc biệt là các cam kết mới về LĐ ràng buộc chặt chẽ hơn, nổi bật là các tiêu chuẩn về LĐ (như TPP-CPTPP). Những điều khoản này sẽ ép buộc những thay đổi lớn về thực hành tại Việt Nam. Các quốc gia bị đòi hỏi phải có một mức lương tối thiểu; cấm tình trạng bắt buộc LĐ bằng cách giữ hộ chiếu của các LĐ ngoại quốc và việc đòi tiền đặc biệt để được nhận vào làm, trở thành một con nợ tức khắc... Ở Việt Nam, chính quyền phải cho phép nhân viên tự do thành lập công đoàn và cho phép hình thành một công đoàn độc lập với Tổng Liên đoàn LĐ Việt Nam duy nhất hiện thời [111, tr.37].

4.2 Mục tiêu và phương hướng đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp may phục vụ Quân đội thời kỳ đến năm 2025

4.2.1 Mục tiêu đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

** Mục tiêu tổng quát:*

Mục tiêu bao quát và xuyên suốt đổi mới và hoàn thiện QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ luôn gắn với việc nâng cao tính hiệu lực, hiệu quả, tính phù hợp và tính bền vững trong thực hiện các nội dung của QLNN.

QLNN cần đổi mới một cách căn bản, đến năm 2020 cơ bản khắc phục được các tồn tại, hạn chế về năng lực, sự chông chéo về chức năng, nhiệm vụ quản lý, nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PTNNL, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội lần thứ XII của ĐCSVN và thực hiện thành công

mục tiêu của Chiến lược PTNNL giai đoạn 2011-2020 là “Đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới” cũng như phù hợp với Đề án Cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả DNQĐ đến năm 2020 và đáp ứng nhu cầu của thị trường LĐ.

** Các mục tiêu cụ thể:*

Một số mục tiêu cụ thể của đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ từ nay tới năm 2025 như sau:

- Hoàn thiện khung khổ pháp lý, xây dựng hệ thống các chính sách PTNNL nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PTNNL, từng bước khắc phục sự chồng chéo trong QLNN về PTNNL, đặc biệt khi các DNMPVQĐ đã hoàn thành việc cổ phần hóa, hoạt động theo mô hình CTCP, vận hành theo quy định của Pháp luật và cơ chế thị trường.

- Tập trung hoàn thiện bộ máy QLNN về PTNNL, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý về PTNNL. Cần hình thành một cơ quan chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn cả nước nhằm bảo đảm cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển KT-XH.

- Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ PTNNL (bao gồm các nội dung về môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, điều kiện nhà ở và các điều kiện sinh sống, định cư, chú ý các chính sách đối với bộ phận nhân lực chất lượng cao, nhân tài).

4.2.2 Phương hướng đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Trong Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020, ĐCSVN đã xác định “Phát triển nhanh NNL, nhất là NNL chất lượng cao, tập trung vào việc đổi

mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ PTNNL với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ” [39, tr.8]. Đây vừa là yêu cầu cấp bách, nhiệm vụ lâu dài, vừa thể hiện tính hướng đích của PTNNL.

Trên cơ sở quan điểm của Đảng về PTNNL, phương hướng đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ được xác định như sau:

- Đường lối, định hướng, chính sách... của Nhà nước, BQP về tham gia xây dựng kinh tế, phát triển các DNQĐ nhằm duy trì và tăng cường tiềm lực quốc phòng, góp phần xây dựng KT-XH đất nước phải lấy con người làm trung tâm, hướng đến mục tiêu vì con người, phát triển con người.

- Thiết lập hệ thống chính sách về PTNNL ở các DNMPVQĐ đồng bộ, thống nhất, khuyến khích mọi đối tượng tham gia PTNNL. Gắn phát triển các DNQĐ, PTNNL ở các DNMQĐ với thể chế KTTT định hướng XHCN và hội nhập KTQT.

- Đổi mới QLNN về PTNNL phải gắn liền với đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, tạo mọi điều kiện cho các đơn vị sử dụng LĐ, NLĐ trong quá trình PTNNL, đẩy mạnh đầu tư tài chính, phương tiện quản lý và các nguồn lực khác tham gia PTNNL, tăng cường sử dụng CNTT trong quản lý PTNNL.

- Đẩy mạnh sự phối hợp giữa các cơ quan QLNN trong quá trình quản lý nhằm tháo gỡ những vướng mắc trong quá trình thực hiện như ban hành các văn bản hướng dẫn kịp thời, phù hợp tình hình thực tế.

4.3 Các giải pháp đổi mới và hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội thời kỳ đến năm 2025

4.3.1 Hoàn thiện tổ chức, bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

4.3.1.1 Hoàn thiện bộ máy quản lý nhà nước

Đổi mới cơ cấu, hoàn thiện bộ máy QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ là nhiệm vụ quan trọng nhưng rất phức tạp, liên quan đến chính trị, quân sự, vì vậy, khi thực hiện cần thận trọng, kiên quyết và phải tuân thủ các nguyên tắc nhất định: (i) Đổi mới và hoàn thiện hệ thống các cơ quan QLNN các

cấp đến BQP đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ phải theo hướng tăng cường hiệu lực, hiệu quả; (ii) QLNN theo hướng tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của DN trong PTNNL, tuân thủ pháp luật về SXKD và sử dụng LĐ; (iii) Tách bạch QLNN với quản lý của CSH vốn Nhà nước đối với DNMPVQĐ, tham gia quản lý vốn hoặc quản trị DN (100% vốn) thông qua cơ quan hoặc người đại diện CSH, không tham gia bằng các văn bản quản lý hành chính.

Để thực hiện giải pháp này, cần thực hiện các biện pháp say đây:

- Tăng cường phân cấp QLNN đối với DNQĐ nói chung và PTNNL trong các DNQĐ nói riêng, đối với QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, cần tập trung phân cấp vào những lĩnh vực trọng tâm như: tổ chức và LĐ đối với DNMPVQĐ trực thuộc TCHC, các QK, QC thì phân cấp quản lý cho Phòng Kinh tế của các TC, QK, QC; công tác giáo dục, đào tạo, dạy nghề các cơ sở thuộc Bộ, thuộc các QK, QC, TCT giao Cục Nhà trường/BQP quản lý thống nhất; công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát quản lý PTNNL giao Thanh tra BQP chủ trì quản lý, Thanh tra quốc phòng các TC, QK, QC các cơ quan thanh tra chuyên ngành của Cục Kinh tế, Cục Tài chính, TCKT tham gia, cùng thực hiện thống nhất.

- Tái cơ cấu, sắp xếp lại bộ máy QLNN để thực hiện chức năng QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ thống nhất, không phân biệt hình thức sở hữu. rà soát, sắp xếp lại các cơ quan QLNN nhằm tách bạch cơ quan thực hiện chức năng QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ ở BQP với cơ quan, đội ngũ cán bộ công chức, viên chức thực hiện chức năng quản lý của CSH.

- Từ Trung ương đến BQP cần phân định rõ chức năng quản lý hành chính nhà nước với chức năng phục vụ, cung cấp dịch vụ công như hỗ trợ pháp lý, ĐKKD, thống kê LĐ, thông tin thị trường, đào tạo nghề... theo hướng tách bộ máy QLNN cung cấp dịch vụ công thành các đơn vị sự nghiệp, tự chủ, tự chịu trách nhiệm, khuyến khích xã hội hóa các thành phần kinh tế tham gia. Tiếp tục sắp xếp lại hệ thống các trường CD, TC, trung tâm dạy nghề trong BQP theo hướng thống nhất QLNN về ĐT nghề cho một đầu mối là Bộ LĐ, TB&XH.

- Nghiên cứu, thành lập Ban Chỉ đạo về PTNNL ở các DNQĐ thuộc Cục Kinh tế giúp BQP chỉ đạo thống nhất từ việc hoạch định PTNNL trong các DNQĐ cho đến việc quản lý, thực hiện PTNNL ở từng DNMPVQĐ, tổ chức bộ phận PTNNL ở các Phòng, Ban Tổ chức-LĐ-Tiền lương ở các DNMPVQĐ, bố trí cán bộ chuyên trách thực hiện quản lý PTNNL. Chuẩn hóa các chức danh quản lý PTNNL, coi PTNNL là một chuyên môn nghiệp vụ có chức danh trong bộ máy quản lý.

4.3.1.2 Phát triển nhân lực ở các cơ quan quản lý nhà nước

PTNNL là nhiệm vụ xuyên suốt, trọng tâm trong sự nghiệp phát triển bền vững của đất nước, các cơ quan QLNN phải có chiến lược PTNNL thông qua đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực quản lý, chuyên môn, đạo đức, tác phong... đảm bảo đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ QLNN trong tình hình mới.

(1) Nguyên tắc phát triển:

- Phải bảo đảm gắn liền với đảm bảo QP-AN và phát triển KT-XH. Coi đầu tư cho đào tạo nhân lực cơ quan QLNN là đầu tư phát triển, từng bước tăng cường đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng để PTNNL cơ quan QLNN đối với các DNQĐ.

- PTNNL ở cơ quan QLNN về PTNNL trong các DNMPVQĐ mang tính chiến lược lâu dài; là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục; có trọng tâm, trọng điểm.

- Phải bảo đảm tính hài hòa về cơ cấu, cân đối theo lĩnh vực; việc đào tạo, bồi dưỡng phải gắn liền với việc bố trí, sử dụng cán bộ hợp lý, nhằm phát huy đầy đủ năng lực, phẩm chất của cán bộ, công chức, viên chức, người LĐ, góp phần thực hiện những mục tiêu quản lý.

(2) Giải pháp thực hiện:

- Tập trung hoạch định chiến lược NNL ở các cơ quan QLNN, BQP cần xây dựng Quy hoạch PTNNL cơ quan QLNN về lĩnh vực QP-AN nói chung và QLNN đối với các DNQĐ nói riêng giai đoạn 2016 - 2020, tầm nhìn đến năm 2030 phải bảo đảm tính chiến lược, có lộ trình và phù hợp với đặc điểm của hệ thống chính trị nước ta, phù hợp với Nghị quyết 769-NQ/QUTW của QUTU.

- Nâng cao chất lượng tuyển dụng cán bộ QLNN, xóa bỏ cơ chế xin - cho trong tuyển dụng, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn của các chức danh QLNN đối với DNQĐ và QLNN về PTNNL ở các DNQĐ, thực hiện thi tuyển đầu vào đối với cán bộ làm công tác QLNN trong BQP theo hướng thu hút và trọng dụng nhân tài, đội ngũ chuyên gia, cán bộ khoa học và công nghệ, các nhóm nhân lực trình độ cao thuộc lĩnh vực khoa học quản lý, kinh tế, LĐ.

- Tăng cường đầu tư cho các cơ sở đào tạo, nâng cao chất lượng GD-ĐT, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ làm công tác QLNN, cải cách chương trình GD-ĐT tại các cơ sở đào tạo chuyên ngành QLNN với mục tiêu đào tạo trước hết phải đạt được yêu cầu là đào tạo song hành và đón đầu, phù hợp với xu thế phát triển kinh tế, hội nhập khu vực và quốc tế.

Ngoài ra, việc lựa chọn đối tượng đào tạo thích hợp là rất quan trọng, BQP lựa chọn trên cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng cán bộ quản lý, lựa chọn đối tượng được đào tạo sao cho đảm bảo đúng người, đúng mục đích, đúng yêu cầu, kịp thời với hiệu quả cao. Người nào có khả năng phát triển, người nào chưa đáp ứng được hoặc có thể sẽ không còn đáp ứng được yêu cầu của công việc... đều cần được đưa vào kế hoạch đào tạo. Từ đó góp phần nâng cao chất lượng QLNN của BQP đối với PTNN ở các DNMPVQĐ.

4.3.2 Nâng cao năng lực định hướng, điều tiết của Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

4.3.2.1 Hoạch định chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

(1) Về chiến lược và quy hoạch phát triển DNMPVQĐ:

BQP phải tiến hành rà soát, đối chiếu và nghiên cứu điều chỉnh các mục tiêu phát triển các DNMPVQĐ với các chủ trương chính sách lớn của nhà nước và pháp luật hiện hành như tái cơ cấu, sắp xếp đổi mới các DNNN, các chiến lược, quy hoạch phát triển ngành may Việt Nam.... Cụ thể, BQP phải tái cơ cấu lại hệ thống các DNQĐ, trong đó tập trung tái cơ cấu các DNQĐ lưỡng dụng, chỉ

nắm giữ các DN thuộc ngành, lĩnh vực then chốt, đứng chân trên địa bàn chiến lược. Các DNMPVQĐ là đối tượng cần được điều chỉnh, sắp xếp lại cho phù hợp với nhiệm vụ QP-AN trong tình hình mới và sự thay đổi của ngành công nghiệp may Việt Nam đối với từng vùng, miền và điều kiện KT-XH cụ thể.

Việc đổi mới và nâng cao chất lượng của các chiến lược phát triển và chất lượng quy hoạch được coi là biện pháp quan trọng để hạn chế chệch hướng trong quá trình đầu tư và phát triển nền công nghiệp quốc phòng phục vụ QP-AN. Quy hoạch phát triển các DNMPVQĐ phải tuân theo quy luật khách quan, phù hợp điều kiện KT-XH, môi trường, thực trạng NNL. Công tác quy hoạch các DNMPVQĐ phải phù hợp với quy hoạch phát triển ngành may Việt Nam trong đó có tính đến các lợi thế cạnh tranh quốc gia, của ngành, địa phương và điểm mạnh của quân đội. Đặc biệt, ngành may là ngành sử dụng nhiều LĐ, việc nâng cao chất lượng quy hoạch và phát triển các DNMPVQĐ góp phần giải quyết vấn đề LĐ, việc làm của xã hội.

(2) Về kế hoạch phát triển:

BQP cần nghiên cứu xây dựng kế hoạch phối hợp chặt chẽ giữa các DNQĐ với các DN ngoài quân đội trong phân công LĐ, chuyên môn hóa SXKD, tạo ra cơ cấu sản phẩm hàng hóa hợp lý, hiệu quả vừa phục vụ tốt nhiệm vụ QP-AN, vừa tạo lợi thế cạnh tranh đối với phục vụ thị trường dân sự nội địa và xuất khẩu. Nghiên cứu chuyên môn hóa sản xuất những hàng hóa hoặc nguyên liệu có thế mạnh, còn lại có thể đặt hàng các DN ngoài quân đội với những điều kiện về năng lực, an ninh, an toàn bảo mật đối với DN được đặt hàng như vậy tính chuyên môn hóa cao hơn sẽ tiết kiệm chi phí và nâng cao hiệu quả đầu tư. Ví dụ: TCT 28 với thế mạnh là DN đi đầu trong lĩnh vực may quân đội và ngành May Việt Nam, đã làm chủ được công nghệ sợi, dệt, nhuộm sẽ tập trung chuyên môn hóa khâu này, tăng năng lực sản xuất, tham gia sâu hơn vào chuỗi cung ứng nguyên phụ liệu cho các DNQĐ, tiến tới đáp ứng 100% nhu cầu nguyên liệu sản xuất hàng quốc phòng cho các DNMPVQĐ, nâng cao tỷ lệ nội địa hóa của nguyên liệu đầu vào ngành May Việt Nam, đáp ứng được yêu cầu của CPTPP.

Mở rộng quyền tự chủ về kế hoạch cho các DNMPVQĐ trên cơ sở định hướng của Nhà nước. DN tham gia tiến tới chủ động trong việc xây dựng các kế hoạch phát triển SXKD từ ngắn hạn đến dài hạn căn cứ kế hoạch phát triển công nghiệp quốc phòng của quốc gia, sát với dự báo nhu cầu và sự phát triển của thị trường. Nhà nước đóng vai trò hỗ trợ thông tin, chính sách hội nhập và mở rộng thị trường cho các DNMPVQĐ, DN được tự quyết định hoạt động SXKD phục vụ xã hội dân sự như các DN khác, góp phần thúc đẩy phát triển thị trường và ngành công nghiệp dệt may Việt Nam.

Cần đổi mới quy trình, nâng cao chất lượng dự báo: Trước khi xây dựng chiến lược hay quy hoạch phát triển, cần xây dựng kế hoạch cụ thể về nghiên cứu và dự báo kể cả tìm kiếm hay mua kết quả dự báo từ các tổ chức nghiên cứu, dự báo chuyên nghiệp trong nước hay nước ngoài. Để làm được điều này, BQP cần thành lập mới bộ phận nghiên cứu dự báo kinh tế thuộc Cục Kinh tế/BQP hoặc nếu không thành lập bộ phận mới thì bổ sung thêm chức năng nhiệm vụ cho Phòng Kế hoạch/Cục Kinh tế để phục vụ cho công tác quản lý, định hướng, điều tiết QLNN của BQP và cung cấp các thông tin, dự báo cho các DNMPVQĐ. Việc nghiên cứu, thu thập xử lý thông tin và dự báo cần phải đảm bảo chất lượng ngay từ những khâu đầu tiên, lựa chọn các mô hình dự báo khoa học, tiên tiến và phù hợp để nâng cao chất lượng dự báo.

4.3.2.2. Hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội phù hợp với “Đề án cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp quân đội đến năm 2020”

Xây dựng Chiến lược PTNNL luôn là nội dung QLNN quan trọng của quốc gia, các Bộ, ngành và địa phương. BQP với vai trò là cơ quan chủ quản QLNN đối với các DNMPVQĐ, có trách nhiệm chính trong QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ. Trong điều kiện từ nay tới 2020 và những năm tiếp theo, với Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp dệt may Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 được TTCP phê duyệt và đặc biệt là Nghị quyết 425-NQ/QUTW

ngày 18/5/2017 “Về sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của DNQĐ đến năm 2020 và những năm tiếp theo” cũng như Đề án cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp quân đội đến năm 2020 đã được TTCP phê duyệt tại Văn bản số 80/TTg-ĐMDN ngày 4/10/2017, trước hết, BQP cần nghiên cứu và xây dựng Chiến lược PTNNL trong các DNMPVQĐ cho phù hợp.

(1) Nguyên tắc xây dựng chiến lược:

- Chiến lược PTNNL ở các DNMPVQĐ phải phù hợp với định hướng, quy hoạch, chính sách của Nhà nước và của ngành dệt may Việt Nam.

- Chiến lược PTNNL ở các DNMPVQĐ phải tuân thủ theo Nghị quyết 425-NQ/QUTW ngày 18/5/2017 “Về sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của DNQĐ đến năm 2020 và những năm tiếp theo”; Văn bản số 80/TTg-ĐMDN ngày 4/10/2017 của TTCP phê duyệt “Đề án cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp quân đội đến năm 2020”.

- Chiến lược phải xác định mục tiêu PTNNL phù hợp với Nghị quyết 769-NQ/QUTW của QUTU về xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội giai đoạn 2013 – 2020 và những năm tiếp theo.

- Chiến lược PTNNL phải có lộ trình thực hiện cụ thể, xây dựng được NNL tốt về chất lượng, phù hợp về số lượng và cơ cấu đáp ứng yêu cầu của các DNMPVQĐ.

(2) Giải pháp thực hiện:

- Thực hiện Đề án đổi mới, các DNMPVQĐ sẽ tiến tới CPH hoàn toàn, không còn DN may Quân đội 100% vốn nhà nước, NNL trong biên chế, tổ chức của các DNMPVQĐ là SQ, QNCN, VCQP tiến tới sẽ được sắp xếp lại theo hướng mỗi DNMPVQĐ có vốn Nhà nước chỉ còn giữ từ 3-5 SQ là CBQT trong DN và người LĐ là quân nhân còn dưới 5 năm tuổi phục vụ (khi đủ tuổi thì cho nghỉ), còn lại tiến tới sắp xếp, giải quyết chế độ để chuyển sang LĐ hợp đồng nếu người LĐ có nhu cầu.

Vi vậy, BQP cần tiến hành điều tra, khảo sát thực trạng PTNNL ở các DNMPVQĐ hiện nay để có lộ trình phù hợp trong giải quyết chế độ, chính sách cho

NLĐ thuộc diện sắp xếp lại theo quy định tại Thông tư 114/2015/TT-BQP ngày 28/9/2015 Quy định về bố trí, sử dụng và chế độ chính sách đối với các đối tượng làm việc tại DNQĐ thực hiện CPH và tại CTCP có vốn góp của Nhà nước do BQP làm chủ sở hữu và Thông báo số 951-TB/VPQU ngày 12/10/2017 trong đó có nội dung quy định về mô hình tổ chức các DN sau sắp xếp và Chính sách với quân nhân, NLĐ trong các DN cụ thể:

- Các CTCP mà Nhà nước nắm trên 50% VDL: tổ chức thành HĐQT, Ban TGD, trong đó Chủ tịch HĐQT, TGD do BQP giới thiệu để HĐQT bầu.

- + Hướng dẫn các DN rà soát, xây dựng phương án tổ chức biên chế, bố trí, sắp xếp LĐ.

- + Các chính sách khác: Ưu tiên bán cổ phần ưu đãi cho NLĐ; Ưu tiên bố trí, sử dụng cán bộ, NLĐ có phẩm chất, năng lực, có nguyện vọng gắn bó...; Đề xuất điều chỉnh, bổ sung chế độ, chính sách tạo động lực mạnh mẽ cho NLĐ...

- Nghiên cứu, dự báo về PTNNL ngành và của các khu vực, vùng miền nơi các DNMPVQĐ đứng chân, đặc biệt là khu vực phía Nam và Miền trung Tây nguyên, nơi thu hút LĐ dệt may là tương đối khó khăn. Công tác dự báo phải chỉ ra được xu thế biến động số lượng, cơ cấu, chất lượng LĐ, công tác đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho lực lượng LĐ, số lượng và các loại hình cơ sở đào tạo nghề liên quan đến lĩnh vực thời trang, nghề may, kinh tế tài chính... ở từng địa phương để có hướng giải quyết.

- Xác định mục tiêu chiến lược, quan điểm PTNNL, lộ trình PTNNL ở các DNMPVQĐ, xác định các nguồn lực hỗ trợ phát triển. Rà soát và đối chiếu với mục tiêu phát triển con người và các chủ trương chính sách pháp luật hiện hành

- Xây dựng hệ thống các giải pháp PTNNL ở các DNMPVQĐ, dự báo nhu cầu vốn đầu tư, xác định nguồn đầu tư, phân kỳ đầu tư PTNNL theo các mốc thời gian 2020, 2025.

- Xây dựng các chương trình, kế hoạch, lộ trình hành động cụ thể để đạt được mục tiêu PTNNL ở các DNMPVQĐ. Tăng cường phối hợp với Bộ Công

thương, Hiệp hội Dệt May và Tập đoàn Dệt May trong đào tạo, PTNNL ngành (đào tạo cán bộ quản lý, pháp chế, kỹ thuật nhất là thiết kế thời trang, kế hoạch, tiếp thị và công nhân lành nghề...).

4.3.3. Hoàn thiện khung khổ pháp lý và tạo môi trường phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

4.3.3.1. Hoàn thiện chính sách, quy định và ban hành văn bản quy phạm pháp luật đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

(1) Hoàn thiện cơ chế PTNNL ngành may Việt Nam:

Hiện nay, TTCP đã phê duyệt Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp dệt may Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Tuy nhiên công tác PTNNL ở các DN may Việt Nam lại chưa có một chiến lược, quy hoạch, kế hoạch cụ thể rõ ràng. Các văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL chưa thực sự đầy đủ, đồng bộ và thống nhất. Vì vậy, cần thiết phải xây dựng, ban hành mới văn bản quy phạm pháp luật quy định về PTNNL, chỉ ra định hướng phát triển, quy hoạch PTNNL theo vùng, địa phương và trách nhiệm của các cơ quan QLNN trong việc tổ chức thực hiện PTNNL ngành May. Bên cạnh đó, nghiên cứu ban hành các quy định về tiêu chuẩn, chức danh quản lý PTNNL phù hợp với yêu cầu và điều kiện thực tế. Bên cạnh đó, phân công chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan QLNN về PTNNL rõ ràng, minh bạch. Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các Bộ quản lý, Bộ chủ quản các DN may và các địa phương trong PTNNL ngành May.

(2) Xây dựng tiêu chí đánh giá PTNNL trong các DNMPVQĐ:

Hiện nay, TTCP đã ban hành Hệ thống chỉ tiêu đánh giá PTNNL phục vụ giám sát và đánh giá thực hiện Quy hoạch và Chiến lược PTNNL thời kỳ 2011 - 2020 [72] nhằm kịp thời nắm bắt được tình hình, kết quả thực hiện Chiến lược PTNNL thời kỳ 2011 - 2020 và Quy hoạch PTNNL giai đoạn 2011 - 2020, làm cơ sở cho việc giám sát và đánh giá thực hiện Quy hoạch và Chiến lược.

Tuy nhiên, đối với PTNNL ở các DNNN nói chung và DNMPVQĐ nói riêng, Nhà nước, Bộ Nội vụ và BQP mới quy định tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động của viên chức quản lý DN, CB quản lý chuyên trách, không chuyên trách và kiểm soát viên trong các DN do Nhà nước làm CSH và DN có vốn Nhà nước như: Nghị định số 87/2015/NĐ-CP ngày 06/10/2015 của TTCP về việc ban hành Quy chế về giám sát đầu tư vốn NN vào DN, giám sát tài chính, đánh giá hiệu quả hoạt động và công khai thông tin tài chính của DNNN và DN có vốn NN; Thông tư 161/2014/TT-BQP ngày 10/11/2014 hướng dẫn nội dung giám sát tài chính và đánh giá hiệu quả đối với DN do BQP làm CSH và DN có vốn BQP. Trong đó cơ bản căn cứ mức độ hoàn thành chỉ tiêu Nhà nước giao về tỷ suất lợi nhuận trên vốn CSH, kết quả phân loại DN... Trong khi đó chưa có hệ thống các tiêu chí đánh giá kết quả PTNNL trong các DNQĐ và không tính đến kết quả thực hiện PTNNL làm tiêu chí đánh giá viên chức quản lý, CBQT, KSV trong các DN.

Vì vậy cần thiết xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá PTNNL ở các DNQĐ để theo dõi, giám sát và đánh giá thực hiện chủ trương, chính sách PTNNL giai đoạn 2011-2020 của BQP, đánh giá trình độ phát triển và chất lượng NNL phục vụ cho việc xây dựng kế hoạch từng thời kỳ và hàng năm về PTNNL, điều chỉnh, hoạch định các chính sách phát triển, nâng cao chất lượng NNL ở các DNMPVQĐ.

- Nguyên tắc xây dựng chỉ tiêu:

+ Các chỉ tiêu đánh giá PTNNL ở các DNMPVQĐ phải đảm bảo phù hợp với các yêu cầu và các mục tiêu PTNNL được đề ra trong Quy hoạch, Chiến lược phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020 của quốc gia và của BQP, ngành May Việt Nam.

+ Kế thừa những chỉ tiêu được sử dụng rộng rãi trong quy hoạch, kế hoạch PTNNL và phát triển KT-XH nói chung ở nước ta, trọng tâm là Hệ thống chỉ tiêu đánh giá phát triển nhân lực theo Quyết định số 291/QĐ-TTg ngày 05 tháng 02 năm 2013 của TTCP.

+ Các chỉ tiêu phải thể hiện được sự so sánh, đối chiếu theo không gian (giữa các cấp, các ngành và các tổ chức) và theo thời gian (số liệu thu thập theo năm).

+ Đảm bảo tính tương đồng và phù hợp với quy định của Nhà nước và thông lệ quốc tế và có tính khả thi.

- Đề xuất xây dựng các chỉ tiêu đánh giá PTNNL trong các DNMPVQĐ: Luận án đề xuất Hệ thống chỉ tiêu đánh giá PTNNL trong các DNMPVQĐ với các chỉ tiêu cụ thể được trình bày tại **Phụ lục 3**.

(3) Nâng cao chất lượng ĐT, bồi dưỡng cho người LĐ

Ngày nay, xu hướng khu vực hoá và toàn cầu hoá diễn ra mạnh mẽ, công việc thường xuyên thay đổi do thay đổi công nghệ, kỹ thuật, bên cạnh đó, MTKD và môi trường LĐ cũng thường xuyên thay đổi, cách giải quyết công việc cũng thay đổi theo thị nhu cầu học tập để cập nhật và nâng cao kiến thức cần thực hiện thường xuyên. Mặt khác, các cơ quan QLNN, các DN cần nhận thức ĐT và bồi dưỡng NNL sẽ là một biện pháp nâng cao tính cạnh tranh. Vì thế yêu cầu đối với người LĐ là cần phải đổi mới kiến thức cho phù hợp. Như vậy, công tác ĐT và bồi dưỡng kiến thức là việc làm tất yếu để PTNNL cho công ty về mặt trí lực. Để nâng cao được chất lượng công tác ĐT NNL, cần làm tốt các giải pháp sau:

Một là, xác định mục tiêu ĐT phù hợp: Mục tiêu ĐT trước hết phải đạt được yêu cầu đó là ĐT song hành và đón đầu, phù hợp với xu thế phát triển kinh tế, hội nhập khu vực và quốc tế. Bên cạnh đó, công tác ĐT NNL cũng cần phải xác định rõ mục tiêu cụ thể là nhằm tạo ra LĐ có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng làm việc, có đủ năng lực và phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu của chức danh công việc, không ngừng hoàn thiện, phát triển và nâng cao về mọi mặt để sẵn sàng đáp ứng mọi yêu cầu của DN trong từng giai đoạn phát triển.

Hai là, xây dựng kế hoạch ĐT ngắn và trung hạn cụ thể, khoa học, có tính khả thi. Các kế hoạch ĐT khi triển khai thực hiện cần đạt được các yêu cầu sau: ĐT đúng người, đúng việc; người LĐ ở vị trí nào cũng phải qua ĐT chuyên môn đó; Các CBQT, cán bộ CMKT làm công tác quản lý, kỹ thuật, nghiệp vụ phải qua ít nhất

một lớp ĐT, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ; Sau khi được ĐT, bồi dưỡng, người LĐ phải chứng tỏ năng lực của mình qua việc ứng dụng kiến thức đã học vào thực tế công việc; Kế hoạch ĐT cần có sự tính toán kinh phí ĐT chi tiết, cụ thể, phù hợp với năng lực tài chính của DN trong từng giai đoạn cụ thể.

Ba là, tăng cường liên kết giữa các DNMPVQĐ với các nhà trường, các cơ sở đào tạo để xây dựng các danh mục ngành nghề cần ĐT, chương trình ĐT cho phù hợp và sát với thực tế SXKD của DN. Cụ thể: (1) Căn cứ vào mục tiêu chiến lược của DN trong từng giai đoạn để xác định các yêu cầu đặt ra cho công tác ĐT và bồi dưỡng CBCNV. (2) Dựa trên cơ sở bản yêu cầu chuyên môn công việc và việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng LĐ, phối kết hợp với các đơn vị ĐT, các nhà trường... trong xây dựng và cải tiến chương trình ĐT ngắn, trung và dài hạn. (3) Xây dựng chương trình ĐT, quản lý theo hướng tiêu chuẩn hóa cán bộ có tính bắt buộc đối với các chức danh, sát với yêu cầu công việc của người LĐ cũng như của DN ở hiện tại cũng như ở tương lai.

Bốn là, lựa chọn đối tượng ĐT thích hợp. Trên cơ sở bảng đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng LĐ, chọn lựa đối tượng được ĐT sao cho đảm bảo đúng người, đúng mục đích, đúng yêu cầu, kịp thời với hiệu quả cao. Người nào có khả năng phát triển, người nào chưa đáp ứng được hoặc có thể sẽ không còn đáp ứng được yêu cầu công việc... đều cần được đưa vào kế hoạch ĐT.

Năm là, đánh giá chính xác kết quả ĐT. Các kết quả thu được từ công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc cần phải được báo cáo cho Ban Giám đốc DN để ghi nhận tính hiệu quả của các chương trình ĐT cho người LĐ, đánh giá mức độ phù hợp hay không phù hợp theo yêu cầu của DN. Báo cáo kết quả này phải đảm bảo đầy đủ các số liệu sau: (i) Số lượng người LĐ được tham gia các chương trình đào tạo; (ii) Số lượng người LĐ quan tâm đến các chương trình ĐT; (iii) Số ý kiến phản hồi về việc thỏa mãn đối với các chương trình ĐT; (iv) Sự thay đổi hành vi theo hướng tích cực hoặc các thành tích lập được của người LĐ sau khi được tham

gia các chương trình ĐT; (v) Các hành vi và thái độ tích cực trong việc sử dụng các kỹ năng thu nhận được của người LĐ sau khi tham gia các chương trình ĐT.

(4) Có chính sách tạo động lực nhằm thu hút, giữ chân người tài, người LĐ có thể lực tốt, có năng lực, trình độ cao

Cần thiết phải xây dựng và ban hành các chế độ, chính sách tạo động lực LĐ nhằm thu hút, giữ chân người tài, giữ chân đội ngũ LĐ có thể lực tốt, có năng lực, trình độ cao bằng các biện pháp cụ thể sau:

Một là, duy trì và phát triển thể lực tốt cho đội ngũ LĐ trong DN nhằm mục đích đảm bảo cho đội ngũ LĐ có đủ sức khỏe để đảm nhận và hoàn thành tốt các nhiệm vụ SXKD của DN. Đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng. Trong những năm qua, công tác đầu tư, chăm sóc sức khỏe thể lực và xây dựng các phong trào rèn luyện thể lực của các DNMPVQĐ đã được thực hiện tương đối tốt. Vì vậy, cần phải duy trì và phát huy hơn nữa kết quả mà các DNMPVQĐ đã đạt được. Muốn làm được điều này, cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

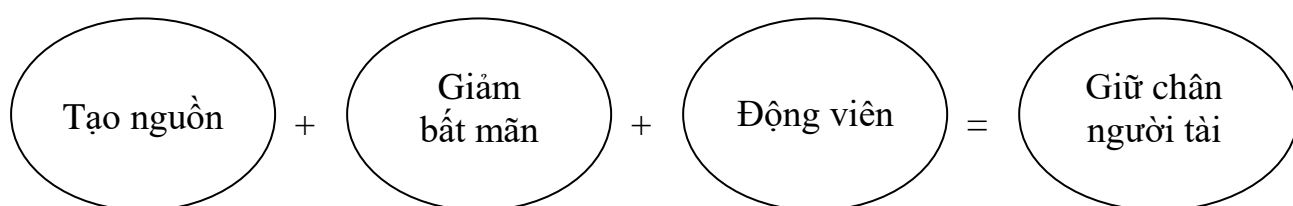
- Thực hiện chế độ ăn ca, ăn định lượng đối với người LĐ trong công ty theo đúng quy định tại Thông tư 22/2008/TT-BLĐTBXH ngày 15/10/2008 và Quyết định số 43/2012/QĐ-TTg ngày 12/10/2012 về việc sửa đổi một số điều của Quyết định 234/2005/QĐ-TTg ngày 26/9/2005 của TTCP và Thông tư số 298/2013/TT-BQP của BQP. Tổ chức ăn tập trung tại bếp ăn, hoặc trong điều kiện không tập trung thì cấp bằng hiện vật để người LĐ tự bồi dưỡng, không cấp bằng tiền thay hiện vật.

- Nghiên cứu xây dựng và cải tiến chế độ dinh dưỡng trong bữa ăn hàng ngày của bộ đội và người LĐ trong DN cho phù hợp với thể trạng người LĐ và đặc thù của địa phương sao cho đảm bảo chế độ dinh dưỡng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của DN. Thực hiện tốt các chế độ ăn ca, ăn bồi dưỡng làm nhiệm vụ, làm thêm giờ, bồi dưỡng độc hại bằng hiện vật đúng quy định của Bộ LĐ, TB&XH cũng như hướng dẫn của BQP và Cục Tài chính/BQP.

- Thường xuyên tiến hành và nâng cao chất lượng công tác kiểm tra sức khỏe cho người LĐ, bệnh xá công ty đảm bảo tốt kịp thời vật tư, thuốc men phục vụ công tác chăm sóc sức khỏe và khám chữa bệnh cho người LĐ. Hàng năm, kiểm tra sức khỏe cán bộ và người LĐ, quân y tổng hợp báo cáo theo ngành dọc lên Phòng Quân y/Cục Hậu cần của các đơn vị cấp trên đến Cục Quân y/TCHC.

- Các CBQL các DNMPVQĐ tăng cường lãnh đạo các tổ chức quần chúng trong DN phát động và duy trì phong trào thể dục - thể thao, rèn luyện sức khỏe như tổ chức các giải thể thao thanh niên, hội thao quyết thắng... nhằm lôi cuốn đông đảo người LĐ trong công ty tham gia, cũng là động lực xây dựng các phong trào rèn luyện sức khỏe thường xuyên trong DN.

Hai là, duy trì đội ngũ LĐ có năng lực, có trình độ cao: Để duy trì đội ngũ nhân viên có năng lực, có trình độ chuyên môn giỏi, DN cần chú ý đến các yếu tố quyết định để giữ chân nhân viên giỏi: (1) Yếu tố tạo nguồn: bao gồm thu hút và tuyển dụng LĐ; (2) Yếu tố giảm bất mãn: Bao gồm hệ thống các chính sách lương, thưởng, đảm bảo các điều kiện làm việc và các chính sách đãi ngộ khác; (3) Yếu tố động viên: bao gồm công tác khen thưởng, đào tạo, kèm cặp, xây dựng văn hóa DN.



(Nguồn: Tác giả xây dựng)

Sơ đồ 4.1 Các biện pháp giữ chân nhân viên giỏi trong các doanh nghiệp may phục vụ quân đội

Căn cứ vào các yếu tố ở trên, các DNMPVQĐ cần xây dựng chiến lược giữ chân nhân viên giỏi. Cần xác định quan điểm đây là một công việc mang tính dài hạn, không phải là biện pháp đối phó nhất thời. Vì vậy, việc xây dựng chiến lược giữ chân nhân viên giỏi đảm bảo toàn diện trên tất cả các nội dung: thu hút, tuyển dụng, sử dụng NNL.

Một trong những yếu tố đầu tiên thu hút người giỏi từ bên ngoài và giữ chân nhân viên giỏi ở bên trong chính là danh tiếng của DN. Vì vậy, công tác xây dựng và quảng bá thương hiệu của các DNMPVQĐ cần phải được chú trọng và thực hiện tốt để không chỉ đem lại lợi thế cho DN trong cạnh tranh mà còn góp phần thu hút người tài ở ngoài vào và giữ chân nhân viên có năng lực, có trình độ chuyên môn cao.

Bên cạnh đó, để thực hiện tốt công tác giữ chân người LĐ thì cần phải xây dựng được các tiêu chuẩn để xác định người LĐ giỏi cần giữ, gồm:

(1) Tiêu chuẩn định tính: (i) Luôn hoàn thành xuất sắc mục tiêu công việc; (ii) Đảm trách các công việc đòi hỏi kỹ năng, kiến thức thị trường; (iii) Cải tiến hiệu quả làm việc một cách thường xuyên và liên tục; (iv) Tận tụy với công việc và tâm huyết với sự phát triển của công ty.

(2) Tiêu chuẩn định lượng: (i) Trình độ người LĐ thể hiện qua bằng cấp, học hàm, học vị...; (ii) Năng lực người LĐ thông qua kết quả đánh giá thực hiện công việc; (iii) Các thành tích đóng góp của nhân viên cho DN qua quá trình làm việc, nghiên cứu, phát minh, sáng chế, cải tiến kỹ thuật...

Một điểm các DNMPVQĐ cần chú ý, đó là không phải lúc nào DN cũng cần phải giữ chân tất cả những người LĐ giỏi sau khi đã được xác định, mà DN cần xác định thứ tự ưu tiên để có chính sách giữ chân nhân viên phù hợp.

4.3.3.2. Tạo dựng môi trường thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may quân đội

(1) Xây dựng hệ thống thông tin phát triển nguồn nhân lực ngành May Việt Nam

Hệ thống thông tin PTNNL và các dữ liệu có liên quan có vai trò hết sức quan trọng trong việc đánh giá phát triển về số lượng, cơ cấu và chất lượng NNL trong ngành May Việt Nam, đánh giá hiệu quả QLNN về PTNNL trong ngành May và trong các DN May Việt Nam. Chuỗi dữ liệu theo không gian (vùng, miền, địa phương, các DN) và theo thời gian (năm, thời kỳ, giai đoạn) không chỉ sử dụng để đánh giá thực trạng PTNNL và QLNN về PTNNL trong ngành May

mà còn là cơ sở quan trọng để các cơ quan QLNN hoạch định đường lối, chính sách, quy hoạch, chương trình, kế hoạch PTNNL ngành May Việt Nam phù hợp với yêu cầu phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế.

Bộ KH&ĐT và các cơ quan sớm nghiên cứu, triển khai thực hiện Đề án Xây dựng hệ thống tin và dự báo nhu cầu NNL Quốc gia đã được Chính phủ phê duyệt [95], làm cơ sở để xây dựng hệ thống thông tin PTNNL ngành May Việt Nam.

(i) Mục tiêu của việc xây dựng hệ thống thông tin:

- Xây dựng và triển khai vận hành được hệ thống thông tin PTNNL ngành May Việt Nam nhằm cung cấp khái quát tình trạng NNL ngành May Việt Nam từ đó có kế hoạch PTNNL ngành May đáp ứng yêu cầu phát triển.

- Là công cụ hữu hiệu cho các cán bộ trong các cơ quan QLNN thực hiện chức năng quản lý về PTNNL ngành May, kịp thời nghiên cứu, điều chỉnh, bổ sung hoặc ban hành mới các chính sách quản lý PTNNL phù hợp thực tiễn.

(ii) Nội dung thực hiện:

- Tiến hành điều tra, khảo sát tình hình NNL ngành May Việt Nam trên địa bàn cả nước. Việc này cần sự phối hợp chặt chẽ của Tổng cục Thống Kê, Bộ Công Thương, Hiệp hội Dệt May Việt Nam và các Bộ, ngành, địa phương trong xây dựng phương án điều tra, thông tin cần thu thập trên phiếu điều tra....

Cần xác định sơ bộ các cơ quan QLNN về PTNNL ngành May, số lượng các DN may trên toàn quốc để xác định số lượng phiếu điều tra cần phát hành.

Phiếu điều tra cần gửi cho các cơ quan QLNN đối với DN may, CBQT trong các DN may, NLD trong DN May. Chỉ tiêu thông tin gồm: Chỉ tiêu phản ánh số lượng và chỉ tiêu phản ánh chất lượng

Thông tin điều tra cần thu thập về NNL ngành may gồm: Giới tính, độ tuổi, dân tộc, tôn giáo, nơi ở, quê quán, trình độ văn hóa, ngoại ngữ, chuyên môn nghiệp vụ, công việc hiện tại, nhu cầu học tập, bồi dưỡng...

- Xây dựng phần mềm thống kê-quản lý, cập nhật và xử lý dữ liệu về PTNNL ngành May đã thu thập được. Bộ Công thương là cơ quan QLNN chủ trì

về PTNNL ngành May Việt Nam cần nghiên cứu xây dựng và thực hiện quản lý vận hành hệ thống này trên phạm vi toàn quốc nhằm đảm bảo tính tương thích, thống nhất, kết nối giữa các địa phương, DN may.

- Xây dựng tài liệu hướng dẫn sử dụng, ĐT cán bộ phụ trách, quản lý và vận hành hệ thống quản lý thông tin PTNNL nhằm vận hành và khai thác có hiệu quả hệ thống, phục vụ sát đúng nhu cầu thông tin trong hoạch định chính sách và quản lý phát triển.

- Thường xuyên cập nhật số liệu, tổng kết đánh giá tính phù hợp và hiệu quả trong qua trình vận hành hệ thống thông tin nhằm điều chỉnh kịp thời so với yêu cầu thực tiễn. Việc này cần tiến hành thường xuyên ở cấp tỉnh, tổng hợp báo cáo Bộ Công thương và các cơ quan QLNN ở trung ương kèm theo đề xuất, kiến nghị cụ thể để đưa ra các chính sách PTNNL phù hợp.

(2) Hỗ trợ đào tạo, dạy nghề cho NNL

Trong giai đoạn từ nay đến 2020, Chính phủ đặt ra chỉ tiêu tốc độ tăng trưởng sản xuất và tăng trưởng xuất khẩu của ngành Dệt May ở mức rất cao, chỉ tiêu sử dụng LĐ trong Quy hoạch phát triển ngành Công nghiệp Dệt May Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 xác định mục tiêu sử dụng LĐ trong nền kinh tế có điều chỉnh tăng từ 2,5 triệu LĐ năm 2015 lên 3,3 triệu LĐ năm 2020 và 4,4 triệu LĐ năm 2030 [3]. Vì vậy, để đáp ứng nhu cầu NNL cho ngành May trong thời gian tới, cần thiết phải phát triển và hoàn thiện hệ thống mạng lưới cơ sở đào tạo, dạy nghề ngành May.

(i) Mục tiêu của việc phát triển và hoàn thiện hệ thống mạng lưới cơ sở đào tạo, dạy nghề ngành May:

- Đầu tư mở rộng và củng cố hệ thống các cơ sở ĐT, dạy nghề ngành may theo hướng hiện đại, chất lượng cao. Các cơ sở ĐT, dạy nghề phải được phân bố ở các vị trí phù hợp với Quy hoạch và nhu cầu phát triển công nghiệp dệt may, đặc biệt ưu tiên bố trí các vùng, địa phương có ngành công nghiệp may phát triển, nhu

cầu NNL lớn như khu vực Nam Đồng bằng Sông Hồng (Nam Định, Hà Nam), Miền Nam (Đồng Nai, Bình Dương), Miền Trung (Huế, Đà Nẵng)...

- Mở rộng, mở mới các cơ sở đào tạo, dạy nghề may phải gắn với tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, ứng dụng khoa học kỹ thuật nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

(ii) Nội dung thực hiện:

- Đầu tư xây dựng các cơ sở ĐT mới trên cơ sở xác định chính xác nhu cầu ĐT NNL May theo địa phương, khu vực, đảm bảo sự cân đối năng lực ĐT và nhu cầu đào tạo của xã hội.

- Đầu tư bổ sung, nâng cao năng lực của trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội thành trường trọng điểm cung cấp NNL dệt may chất lượng cao cho cả nước. Nâng cấp trường Cao đẳng Công nghiệp Dệt-May Nam Định thành trường Đại học, tăng cường năng lực đào tạo của trường đáp ứng nhu cầu phát triển ngành Dệt-May phù hợp với định hướng của Tập đoàn Dệt-May Việt Nam đưa Nam Định thành “Kinh đô dệt may của Việt Nam”.

- BQP nghiên cứu mở rộng quy mô đào tạo nghề may cho các trường dạy nghề thuộc BQP, điều chỉnh chương trình, nội dung đào tạo cho phù hợp với thực tiễn phát triển của ngành công nghiệp dệt may và thị trường LĐ ngành này.

- Đào tạo cán bộ quản lý đào tạo cho các cơ sở đào tạo góp phần nâng cao chất lượng đào tạo như: Tổ chức khóa đào tạo quản lý giáo dục đào tạo cho các trường dệt may, dạy nghề may, giao lưu, trao đổi thông tin, cán bộ quản lý, giảng viên, hợp tác liên kết đào tạo giữa trường với trường, trường với DN.

- Nhà nước và các Bộ, Ngành cần xây dựng tiêu chuẩn đầu ra đối với các bậc đào tạo nghề để làm căn cứ kiểm soát chất lượng đào tạo, có chế tài để ràng buộc và nâng cao trách nhiệm của các cơ sở đào tạo. Thể chế hóa và tăng cường thực thi việc kiểm tra, giám sát đào tạo nghề từ kiểm định chương trình đào tạo, kiểm định cơ sở đào tạo, giám sát việc cấp bằng, chứng chỉ. Đối với các trường đào tạo nghề may trong quân đội, cần nghiên cứu, xây dựng và ban hành các tiêu

chuẩn đầu ra của quá trình đào tạo đối với các bậc học để nâng cao chất lượng đầu ra, đáp ứng nhu cầu LĐ của các DN trong và ngoài Quân đội.

4.3.4. Đổi mới công tác kiểm tra, giám sát đối với phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

4.3.4.1. Hoàn thiện hệ thống kiểm soát đối với các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

Hệ thống kiểm soát QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ bao gồm bộ máy kiểm soát, quy trình kiểm soát và chỉ tiêu kiểm soát. Việc hoàn thiện hệ thống kiểm soát QLNN đối với các DNMPVQĐ phải được tiến hành đồng bộ từ hoàn thiện bộ máy kiểm soát, hoàn thiện quy trình kiểm soát và xây dựng, hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu kiểm soát.

(1) Hoàn thiện bộ máy kiểm soát:

- BQP cần hoàn thiện bộ máy các cơ quan thực hiện chức năng kiểm soát QLNN đối với các DNMPVQĐ theo hướng chuyên môn hóa, tăng cường phân cấp kiểm soát đối với các DNMPVQĐ từ cấp BQP đến cấp DN, kiện toàn và phát huy vai trò của Ban Kiểm soát hoặc Kiểm soát viên tại các DNMPVQĐ.

Hiện nay, BQP đã ban hành Thông tư số 100/2014/TT-BQP ngày 28/7/2014 quy định bổ nhiệm kiểm soát viên và hướng dẫn trích lập quỹ tiền lương, tiền thưởng đối với kiểm soát viên, người đại diện vốn nhà nước thuộc BQP. Đề nghị BQP, Cục Tài chính/BQP có văn bản hướng dẫn các DN thực hiện nộp tiền lương, tiền thưởng về Quỹ tập trung của Bộ (do Cục Tài chính quản lý) để thực hiện chi trả theo đúng quy định, chấm dứt việc DN trực tiếp trả lương, thưởng cho KSV.

- BQP cần tập trung xây dựng và hoàn thiện tổ chức bộ máy thanh tra và kiểm toán đối với các DNMPVQĐ. Cụ thể:

+ Bộ máy thanh tra quốc phòng hiện nay đã cơ bản hoàn thiện theo Luật Thanh tra và Nghị định số 33/2015/NĐ-CP ngày 26/4/2014 của Chính phủ về tổ chức và hoạt động của thanh tra quốc phòng. Tuy nhiên, hệ thống thanh tra

chuyên ngành trong BQP chưa được kiện toàn và hoàn thiện, đặc biệt là các cơ quan thanh tra chuyên ngành tài chính, LĐ đối với các DNMPVQĐ hiện nay còn thiếu và yếu. Vì vậy, đề nghị BQP kiện toàn cán bộ và bổ sung chức năng, nhiệm vụ cho Thanh tra tài chính thuộc Cục Tài chính thực hiện chức năng thanh tra quản lý, sử dụng ngân sách-tài chính, thực hiện chính sách chế độ, tiền lương, tiền thưởng đối với NLĐ trong các DNQĐ, bổ sung bộ phận và chức năng thanh tra LĐ tại Thanh tra BQP để thực hiện chức năng thanh tra, kiểm soát đối với các DNQĐ trong việc chấp hành pháp luật LĐ, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ trong các DNQĐ.

+ Kiện toàn cơ quan Kiểm toán đối với các DNQĐ. Hiện nay cơ quan Kiểm toán nội bộ của BQP đã có nhưng ở cấp DN thì chưa được xây dựng vì vậy BQP cần kiện toàn cơ quan kiểm soát nội bộ DN trong các DNQĐ, xác định chức năng, nhiệm vụ, phương thức, phạm vi hoạt động và xây dựng quy chế phối hợp, làm việc với các cơ quan Kiểm toán Nhà nước, Kiểm toán nội bộ BQP [56].

+ Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra, kiểm toán, kiểm soát nội bộ DN bằng việc xây dựng và thực hiện các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ thanh tra, kiểm toán, tài chính, kế toán.

(2) Hoàn thiện quy trình kiểm soát

- Xây dựng chương trình giám sát thường xuyên, phù hợp của cơ quan QLNN của BQP và giám sát của CSH đối với DNMPVQĐ. Thực hiện đầy đủ nguyên tắc phân công, phân nhiệm, ủy quyền phê chuẩn, bất kiêm nhiệm trong thiết lập các thủ tục kiểm soát. Quá trình xây dựng chương trình, kế hoạch giám sát phải có sự phối hợp giữa các cơ quan có chức năng giám sát (bao gồm cả kế hoạch thanh tra, kiểm tra, giám sát theo chuyên đề) giữa BQP với các Bộ quản lý ngành, giữa Cục Kinh tế/BQP với các cơ quan chức năng khác của BQP. Quá trình giám sát phải thường xuyên được cập nhật tiến độ thực hiện.

- Các cơ quan QLNN phối hợp với CSH để thực hiện giám sát các DN trong việc yêu cầu thực hiện báo cáo định kỳ Kế hoạch LĐ-Tiền lương, Quỹ lương Kế hoạch, Kết quả thực hiện kế hoạch LĐ-Tiền lương, Quỹ lương thực hiện..., tham gia ý kiến trong việc đưa ra các nhận xét, đánh giá, cảnh báo, khuyến nghị đối với DN

- Tổ chức giám sát nội bộ DN, đối với TCT 28, với hình thức tổ chức công ty mẹ-công ty con, cần xây dựng quy trình hoạt động, quy trình quản lý, cơ chế làm việc giữa bộ phận kiểm soát nội bộ với các cơ quan, công ty mẹ với công ty con, ban hành quy chế quản lý nội bộ DN, cơ chế phối hợp của kiểm soát nội bộ với kiểm soát viên do CSH bổ nhiệm. Ngoài ra, Ban giám đốc công ty mẹ quy định cụ thể vai trò, trách nhiệm, phân cấp, phân quyền, cơ chế báo cáo của kiểm soát viên, người đại diện mà công ty mẹ bổ nhiệm.

(3) Hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu kiểm soát

BQP rà soát lại hệ thống các chỉ tiêu, chế độ, tiêu chuẩn, định mức KT-KT ở các DNMPVQĐ về vốn ngân sách cấp, thu nộp NSNN, NSQP, tiền lương, trợ cấp, phụ cấp... để kịp thời phát hiện các nội dung còn chưa phù hợp để điều chỉnh, hoàn thiện. Các DNMPVQĐ trong giai đoạn hiện nay đang tăng cường đầu tư, đổi mới công nghệ, dây chuyền sản xuất, trong khi đó các định mức KT-KT, các chỉ tiêu được xây dựng không còn phù hợp, một số hoạt động, công việc mới chưa có định mức, vì vậy, cần thiết phải được rà soát, tính toán và bổ sung, hoàn thiện.

4.3.4.2. Tăng cường kiểm tra giám sát việc thực thi chính sách, pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may Quân đội

BQP là cơ quan chịu trách nhiệm chính trong kiểm soát đối với DNMPVQĐ, chủ trương tăng cường kiểm tra, giám sát đối với các DNMPVQĐ vừa đảm bảo cho các DNMPVQĐ chấp hành nghiêm pháp luật và các chính sách, chế độ trong PTNNL, nhưng vẫn phải đảm bảo môi trường và điều kiện thuận lợi cho DN thực hiện phát triển, tránh thủ tục rườm rà, kiểm tra, kiểm soát chồng chéo, cản trở hoạt động bình thường của DN.

(1) Hoàn thiện khung pháp lý về kiểm tra, giám sát PTNNL

Thể chế hóa các quy định về trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, Thủ trưởng các cơ quan chức năng và bộ máy quản trị DNQĐ trong việc duy trì và thực hiện nghiêm các chế độ, chính sách liên quan đến quản lý PTNNL trong DN cũng như quy định về chế độ tự thanh tra, kiểm tra trong DN.

Đề nghị BQP và các cơ quan chức năng của Bộ phối hợp với Kiểm toán Nhà nước nghiên cứu, tham mưu, đề xuất với Quốc Hội sửa đổi Luật Kiểm toán, trong đó chú ý đến hoạt động kiểm toán báo cáo tài chính của Kiểm toán Nhà nước đối với các DNQĐ, nhằm nâng cao chất lượng quản lý và sử dụng vốn, tài sản Nhà nước trong các DNQĐ.

Các cơ quan QLNN cần nghiên cứu và ban hành quy định và chế tài xử lý trong việc chấp hành và thực hiện các kiến nghị của thanh tra, kiểm toán. Việc đảm bảo chấp hành nghiêm các kết luận, kiến nghị của thanh tra, kiểm toán nhằm duy trì nghiêm tính hiệu lực của pháp luật và nâng cao chất lượng QLNN. Kịp thời phát hiện và kiên quyết xử lý các tổ chức, cá nhân, DN có dấu hiệu vi phạm pháp luật về SXKD, quản lý và sử dụng LĐ.

(2) Kiểm soát việc chấp hành pháp luật, chính sách, chế độ và quy định.

Trước hết, các cơ quan QLNN của BQP phải tăng cường thông tin, công khai, phổ biến các văn bản quy phạm pháp luật, các chế độ, chính sách, tiêu chuẩn, quy định liên quan đến quản lý LĐ - tiền lương trong DN, chính sách PTNNL của BQP, cải cách thủ tục hành chính theo hướng minh bạch, khoa học và dễ thực hiện. Điều này để tạo điều kiện cho các DNMPVQĐ nhanh chóng nắm bắt thông tin và tổ chức triển khai thực hiện kịp thời. Bên cạnh đó, cũng giúp các cơ quan QLNN dễ giám sát việc chấp hành và thực hiện các quy định của DN.

Quá trình triển khai việc giám sát, kiểm tra đối với các DNMPVQĐ cũng cần tổ chức đúng quy trình, công khai, công bằng và dân chủ để tạo đồng thuận của các cấp quản lý, đối tượng giám sát với chủ thể giám sát. Nghiên cứu áp dụng các công cụ giám sát khoa học. Lựa chọn các nội dung trọng tâm, trọng điểm để giám

sát như chính sách quy hoạch, sử dụng, tuyển dụng LĐ, chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng... Đặc biệt, trong quá trình CPH các DNMPVQĐ, chú ý giám sát việc thực hiện sắp xếp, điều động, bổ nhiệm cán bộ, và chế độ, chính sách cho NLĐ.

Cho phép các DNMPVQĐ đánh giá việc QLNN của các cơ quan QLNN bằng phiếu điều tra, chấm điểm theo thang bảng điểm phù hợp với yêu cầu quản lý. Kiểm soát việc ban hành các văn bản, quy định của các cơ quan QLNN của BQP đối với các DNMPVQĐ nhằm đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất với hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước, các Bộ, Ngành. Kiểm soát nội dung các văn bản... đảm bảo phù hợp với Hiến pháp, pháp luật và đáp ứng yêu cầu thực tiễn, có tính khả thi.

Thiết lập cơ chế dân chủ, trao đổi thông tin, các cơ quan QLNN sẵn sàng lắng ý kiến của các đối tượng quản lý trong quá trình hoạch định chính sách và xây dựng các văn bản quy định, lắng nghe ý kiến phản hồi của các đối tượng quản lý và các nhà khoa học trong quá trình thực thi chính sách để kịp thời phát hiện sự bất hợp lý, không khả thi nếu có để điều chỉnh kịp thời.

4.4 Một số kiến nghị cụ thể

4.4.1 Một số kiến nghị với Đảng và Quân ủy Trung ương

- Thứ nhất, ban hành Nghị quyết lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ sản xuất, xây dựng kinh tế kết hợp quốc phòng của Quân đội, ra Nghị quyết chuyên đề về PTNNL, xây dựng đội ngũ cán bộ Quân đội trong đó có cán bộ quản lý kinh tế tài chính, kế hoạch... để tăng cường và phát huy vai trò lãnh đạo của Đảng trong đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNQĐ, là đường lối, phương hướng để Chính phủ, BQP xây dựng Chiến lược, kế hoạch và triển khai trong thực tiễn.

- Thứ hai, thường xuyên tuyên truyền, giáo dục, quán triệt, nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho quần chúng nhân dân và cán bộ, chiến sĩ, công nhân và viên chức quốc phòng, người LĐ đối với nhiệm vụ tham gia sản xuất, xây dựng kinh tế của Quân đội. Toàn quân và toàn dân cần nhận thức sâu sắc: tham gia sản xuất, xây

dựng kinh tế là một chức năng cơ bản, nhiệm vụ chính trị quan trọng, có ý nghĩa chiến lược lâu dài, thể hiện bản chất cách mạng, truyền thống tốt đẹp của Quân đội.

- Thứ ba, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chỉ huy các cấp đối với nhiệm vụ phát triển các DNQĐ nói chung và PTNNL ở các DNQĐ nói riêng. Đây là vấn đề nguyên tắc và là nhân tố quyết định thực hiện thắng lợi nhiệm vụ, đảm bảo cho mọi hoạt động tham gia sản xuất, xây dựng kinh tế của Quân đội cũng như công tác PTNNL ở các DNQĐ đi đúng định hướng chỉ đạo, đạt hiệu quả cao.

4.4.2 Một số kiến nghị với Chính phủ

- Thứ nhất, Chính phủ trong mỗi giai đoạn nhất định, cần xây dựng những chương trình hành động với mục tiêu, định hướng cụ thể, trong đó phân tích, đánh giá thời cơ, thách thức, những khó khăn, hạn chế và nguyên nhân... để đề ra mục tiêu và giải pháp phát cho từng giai đoạn phù hợp với bối cảnh KT-XH trong nước và quốc tế.

- Thứ hai, tích cực đổi mới mạnh mẽ QLNN về PTNNL từ trung ương đến cơ sở. Trong đó, cần tập trung vào việc hoàn thiện bộ máy, đổi mới phương pháp, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động QLNN về PTNNL. Cần hình thành một cơ quan chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn cả nước phục vụ phát triển KT-XH.

- Thứ ba, bảo đảm nguồn lực tài chính cho PTNNL: Ngân sách nhà nước là nguồn lực chủ yếu để PTNNL quốc gia. Tăng đầu tư PTNNL cả về giá trị tuyệt đối và tỷ trọng trong tổng nguồn vốn đầu tư toàn xã hội. Cần xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách theo hướng tập trung chi để thực hiện các chương trình, nhiệm vụ, dự án đào tạo theo mục tiêu ưu tiên và thực hiện công bằng xã hội. Nghiên cứu đổi mới cơ chế phân bổ và hỗ trợ bằng ngân sách nhà nước cho PTNNL từ hỗ trợ cho các đơn vị cung ứng sang hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng thụ hưởng.

- Thứ tư, tích cực, chủ động hội nhập KTQT để PTNNL Việt Nam: Xây dựng, thường xuyên cập nhật hệ thống pháp luật về PTNNL Việt Nam phù hợp

với trình độ phát triển của Việt Nam nhưng không trái với thông lệ và luật pháp quốc tế về lĩnh vực này mà Việt Nam tham gia, ký kết, cam kết thực hiện. Thiết lập khung trình độ quốc gia phù hợp với khu vực và thế giới. Xây dựng nội dung, chương trình và phương pháp GD-ĐT theo định hướng phù hợp chuẩn quốc tế và đặc thù Việt Nam; tham gia kiểm định quốc tế chương trình đào tạo...

4.4.3 Một số kiến nghị với Bộ Quốc phòng

- Thứ nhất, hoàn thiện Quy hoạch các DNQĐ, xây dựng các Đề án sắp xếp đổi mới các DNQĐ mang tính dài hạn hơn (10 năm so với 3 và 5 năm như hiện nay) để tạo điều kiện cho các đơn vị, các DNQĐ xây dựng Chiến lược hoạt động phù hợp, ổn định.

- Thứ hai, tiếp tục có các chính sách khuyến khích, tạo điều kiện về cơ chế phù hợp với luật pháp trong nước và cam kết quốc tế để các DNQĐ đổi mới, phát triển năng động, sáng tạo và hội nhập. Bên cạnh đó, cũng mạng dạn nhìn nhận và tháo gỡ ngay lập tức các đối xử bất bình đẳng, ưu đãi các DNQĐ không phù hợp với quy định và cam kết quốc tế.

- Thứ ba, kiên quyết tái cơ cấu, sắp xếp lại các DNQĐ trong đó có các DNMPVQĐ cho phù hợp, tiếp tục chấp hành nghiêm các quy định pháp luật của Nhà nước, quy định của Quân đội trong SXKD. Chú trọng giải quyết các vấn đề về lao động phát sinh trong quá trình tái cơ cấu, sắp xếp lại các DNMPVQĐ. Tách bạch các nội dung bao cấp trong tuyển dụng, sử dụng cán bộ với quan hệ thuê mướn sử dụng LĐ ở các DNMPVQĐ.

KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

1. Kết luận

Quá trình hội nhập KTQT sâu rộng của Việt Nam trong bối cảnh thế giới đang bước vào cuộc CMCN 4.0 đã đặt ra yêu cầu cấp thiết cần phải PTNNL ở các DN may nói chung và PTNNL ở các DNMPVQĐ nói riêng, cần phải thay đổi và có chiến lược phù hợp cho việc PTNNL để đảm bảo NNL trong DN phải có những bước phát triển vượt bậc để phù hợp với tình hình mới. Những cơ hội và thử thách đặt ra đã và đang đòi hỏi hơn bao giờ hết mọi tiềm năng quốc gia phải được khai thác hợp lý, trong đó có NNL. PTNNL trong thời gian qua đã có thành tựu đáng kể, tuy nhiên hạn chế cũng không phải là ít, do vậy, phát hiện và giải quyết đúng đắn những vấn đề nảy sinh trong quá trình PTNNL có ý nghĩa lý luận và thực tiễn hết sức to lớn đối với phát triển kinh tế thực hiện công bằng xã hội ở nước ta nói chung và phát triển các DNMPVQĐ nói riêng.

Quá trình hội nhập KTQT cũng đòi hỏi Việt Nam phải tuân thủ nghiêm các cam kết quốc tế khi gia nhập trong đó có các yêu cầu về đổi mới vai trò QLNN của Chính phủ đối với nền kinh tế nói chung và đối với các DN nói riêng, tách bạch vai trò QLNN và quản lý của CSH với các DNNN... Vì vậy, yêu cầu cấp thiết phải đổi mới công tác QLNN đối với các DNMPVQĐ nói chung và QLNN về PTNNL trong các DNMPVQĐ nói riêng. Đây cũng là đòi hỏi tất yếu trong quá trình tái cơ cấu, sắp xếp và đổi mới các DNQĐ phù hợp với thể chế KTTT và hội nhập KTQT.

Với mục tiêu nghiên cứu đã được xác định, Luận án đã thực hiện được một số kết quả sau:

Một là, Luận án đã hệ thống hóa được những lý luận cơ bản về QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, làm rõ một số khái niệm về PTNNL ở các DNMPVQĐ và QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ. Đề xuất các tiêu chí đánh giá QLNN

về PTNNL ở các DNMPVQĐ... Đây là những cơ sở quan trọng làm căn cứ để nghiên cứu đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trong thời gian tới.

Hai là, Luận án đã phân tích, thực trạng PTNNL ở các DNMPVQĐ và QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ thời kỳ từ 2011 đến nay. Đánh giá PTNNL ở các DNMPVQĐ và QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ trên các mặt hiệu lực, hiệu quả, phù hợp và bền vững. Nêu rõ những kết quả đã đạt được và những tồn tại, hạn chế và các nguyên nhân.

Ba là, cùng với các cơ sở lý luận và thực tiễn, Luận án chỉ ra bối cảnh và triển vọng hội nhập KTQT của Việt Nam thời kỳ đến 2025, mục tiêu và quan điểm đổi mới về QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, từ đó đề xuất các nhóm giải pháp nhằm đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trong thời gian tới, gồm: (1) Các giải pháp hoàn thiện tổ chức, bộ máy QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ. (2) Các giải pháp đổi mới vai trò định hướng, điều tiết phát triển; (3) Các giải pháp hoàn thiện khung khổ pháp lý và tạo môi trường phát triển đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ; (4) Các giải pháp đổi mới công tác kiểm tra, giám sát đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ.

2. Đề xuất hướng nghiên cứu tiếp sau của Luận án

PTNNL ở các DNMPVQĐ và QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ là nội dung phức tạp, một số nội dung quản lý vẫn còn chưa được giải quyết hiệu quả. Vì vậy, còn một số vấn đề đòi hỏi cần được tiếp tục nghiên cứu và giải quyết như:

- Cần tiếp tục nghiên cứu và đề xuất giải pháp giải quyết sự chông chéo trong thực hiện vai trò QLNN và quản lý của CSH vốn Nhà nước của các cơ quan QLNN đối với các DNNN nói chung và DNMPVQĐ nói riêng.

- Phạm vi nghiên cứu dừng lại ở các DNMPVQĐ. Vì vậy, nếu có điều kiện mở rộng nghiên cứu và tăng kích thước mẫu điều tra bao gồm tất cả các DNQĐ thì sẽ phục vụ tốt hơn cho việc nâng cao hiệu quả QLNN về PTNNL trong các DNQĐ.

Vì vậy, rất mong nhận được sự đóng góp của các thầy cô, các nhà khoa học và độc giả quan tâm đến đề tài luận án để luận án được hoàn thiện hơn./.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Trần Quốc Hiếu (2014), “Phát triển doanh nghiệp quân đội thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế”, *Tạp chí Tài chính Quân đội*, 5 (222), Hà Nội.
2. Trần Quốc Hiếu (2016), “Tăng cường chuyên dịch cơ cấu ngành kinh tế góp phần tăng năng suất lao động ở Việt Nam”, *Tạp chí Tài chính Quân đội*, 1 (230), Hà Nội.
3. Trần Quốc Hiếu (2017), “Một số giải pháp đổi mới cơ chế quản lý tài chính đối với các doanh nghiệp nhà nước”, *Tạp chí Tài chính Quân đội*, 1 (236), Hà Nội.
4. Trần Quốc Hiếu (2018), “Quản lý nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may quân đội”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, 2 (678), Hà Nội.
5. Trần Quốc Hiếu (2018), “Cơ hội và thách thức đối với phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may quân đội”, *Tạp chí Tài chính Quân đội*, 3 (244), Hà Nội.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kiều Quỳnh Anh (2016), “Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 7(104) - 2016, trang 20-27.
2. Hoàng Chí Bảo (1993), “Ảnh hưởng của văn hoá đối với việc phát huy nguồn lực con người”, *Tạp chí Triết học số 1*.
3. Bộ Công Thương (2014), *Quyết định số 3218/2014/QĐ-BTC ngày 11/4/2014, Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp dệt may Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*, Hà Nội.
4. Bộ Quốc phòng (2013), *Thông tư 268/2013/TT-BQP hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với NLD trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu trong Quân đội*, Hà Nội.
5. Bộ Quốc phòng (2013), *Thông tư 269/2013/TT-BQP hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên HĐTV hoặc CTCT, KSV, TGD, GD, phó TGD, phó GD, kế toán trưởng trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm CSH trong Quân đội*, Hà Nội.
6. Bộ Quốc phòng (2012), *Thông tư số 50/2012/TT-BQP ngày 20/6/2012 hướng dẫn thực hiện chính sách đối với NLD dôi dư khi sắp xếp lại công ty TNHH MTV do Nhà nước làm CSH trong quân đội*, Hà Nội.
7. Bộ Quốc phòng (2011), *Thông tư số 244/2011/TT-BQP ngày 31/12/2011*, Hà Nội.
8. Bộ Quốc phòng (2002), *Thông tư số 91/2002/TT-BQP ngày 8/7/2002 về hướng dẫn thực hiện chế độ hợp đồng LD trong các DN của Quân đội*, Hà Nội.
9. Bộ Quốc phòng (2014), *Thông tư số 161/2014/TT-BQP ngày 09/12/2014 hướng dẫn một số nội dung giám sát tài chính và đánh giá hiệu quả hoạt động đối với DN do BQP làm CSH và DN có vốn của BQP*, Hà Nội.

10. Bộ Kế hoạch đầu tư và Ngân hàng Thế giới, (2016), *Việt Nam 2035 hướng tới thịnh vượng, sáng tạo, công bằng và dân chủ*, 2016.
11. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1999), *Thuật ngữ lao động thương binh xã hội*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội.
12. Bộ Y tế, Bộ Quốc phòng (2011), *Thông tư số 36/TTLT-BYT-BQP ngày 17/10/2011*, Hà Nội.
13. Trần Xuân Cầu (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
14. Nguyễn Trọng Cảnh (2009), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật trong lĩnh vực dò tìm xử lý bom mìn vật nổ sau chiến tranh ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
15. Cục Tài chính/BQP (2014), *Báo cáo Kết quả SXKD và tình hình tài chính năm 2014 của các DNQĐ*.
16. Chính phủ (2017), *Công văn số 80/TTg-ĐMDN ngày 4/10/2017 về phê duyệt Đề án cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp quân đội đến năm 2020*, Hà Nội.
17. Chính phủ (2015), *Nghị định 95/2015/NĐ-CP ngày 15/10/2015 Về tổ chức quản lý và hoạt động của doanh nghiệp quốc phòng, an ninh*, Hà Nội.
18. Chính phủ (2014), *Nghị định số 49/2014/NĐ-CP ngày 20/5/2014 về Giám sát, kiểm tra, thanh tra đối với DNNN trong việc chấp hành pháp luật và tuân thủ các quyết định của CSH*, Hà Nội.
19. Chính phủ (2013), *Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật LĐ về tiền lương*, Hà Nội.
20. Chính phủ (2013), *Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 quy định quản lý LĐ, tiền lương và tiền thưởng đối với NLĐ làm việc trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm CSH*, Hà Nội.

21. Chính phủ (2013), *Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 quy định chế độ tiền lương, thù lao và tiền thưởng đối với thành viên HĐQT hoặc chủ tịch công ty, KSV, TGD hoặc GD, PTGD hoặc PGD, Kế toán trưởng trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm CSH*, Hà Nội.
22. Chính phủ (2013), *Nghị định số 187/2013/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật thương mại*, Hà Nội.
23. Chính phủ (2010), *Nghị định 91/2010/NĐ-CP ngày 20/8/2010 Quy định chính sách đối với người lao động dôi dư khi sắp xếp lại công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu*, Hà Nội.
24. Phạm Trung Công (2011), *Một số giải pháp nhằm tiếp tục đổi mới tổ chức và quản lý doanh nghiệp quân đội ở nước ta*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại Học Thương mại, Hà Nội.
25. Công ty CP X20 (2011-2016), *Báo cáo QTNS và tổng kết công tác tài chính năm*, Hà Nội
26. Công ty CP 26 (2011-2016), *Báo cáo QTNS và tổng kết công tác tài chính năm*, Hà Nội.
27. Công ty CP 32 (2011-2016), *Báo cáo QTNS và tổng kết công tác tài chính năm*, Hà Nội.
28. Công ty CP May 19 (2011-2016), *Báo cáo QTNS và tổng kết công tác tài chính năm*, Hà Nội.
29. Công ty TNHH MTV Dệt May 7 (2011-2016), *Báo cáo QTNS và tổng kết công tác tài chính năm*, Hà Nội.
30. Công ty TNHH MTV TCT 28 (2011-2016), *Báo cáo QTNS và tổng kết công tác tài chính năm*, TP HCM.
31. Công ty CP X20 (2011-2016), *Báo cáo tăng giảm quân số và thu nhập B08/QT-DN năm 2011-2016*, Hà Nội.
32. Công ty CP 26 (2011-2016), *Báo cáo tăng giảm quân số và thu nhập B08/QT-DN từ năm 2011-2016*, Hà Nội.

33. Công ty CP 32 (2011-2016), *Báo cáo tăng giảm quân số và thu nhập B08/QT-DN từ năm 2011-2016*, Hà Nội.
34. Công ty CP May 19 (2011-2016), *Báo cáo tăng giảm quân số và thu nhập B08/QT-DN từ năm 2011-2016*, Hà Nội.
35. Công ty TNHH MTV Dệt May 7 (2011-2016), *Báo cáo tăng giảm quân số và thu nhập B08/QT-DN từ năm 2011-2016*, TP HCM.
36. Công ty TNHH MTV TCT 28 (2011-2016), *Báo cáo tăng giảm quân số và thu nhập B08/QT-DN từ năm 2011-2016*, TP HCM.
37. Nguyễn Hữu Dũng (2002), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp CNH-HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế”, Tạp chí Lý luận chính trị, số 8 trang 17-20.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Hà Nội.
41. Đảng bộ Quân đội (2010), *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ quân đội lần thứ IX*, Hà Nội.
42. Đảng bộ Quân đội (2015), *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ quân đội lần thứ X*, Hà Nội.
43. Lê Thị Hồng Điệp (2010), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế chính trị, Đại học Quốc gia Hà Nội.
44. Nguyễn Bình Đức (2012), *Chất lượng nhân lực trong các khu công nghiệp ở thành phố Đà Nẵng*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

45. Phạm Minh Hạc (1996), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
46. Đặng Xuân Hoan (2015), Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, *Tạp chí Công sản*, số 1265 (2015).
47. Nguyễn Huy Hiệu (2011), “Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN theo tinh thần nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, 6/2011, trang 15-18.
48. Hoàng Xuân Hiệp (2013), “*Nâng cao chất lượng vốn nhân lực của các doanh nghiệp may Việt Nam*” của, Luận án tiến sĩ kinh doanh và quản lý, Trường Cao đẳng Công nghiệp – Dệt May Thời trang, Hà Nội.
49. Lê Thị Ái Lâm (2003), “*Phát triển NNL thông qua GD - ĐT - Kinh nghiệm Đông Á*”, NXB Khoa học - Xã hội, Hà Nội.
50. Trần Việt Lâm (2007), “*Phát triển nguồn nhân lực-Biện pháp quan trọng để nâng cao năng lực cạnh tranh của các Doanh nghiệp may trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Tổ chức thương mại thế giới*”, Đề tài khoa học, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
51. Nguyễn Lộc (2006), *Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp Bộ, mã số B2006-37-02TĐ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
52. Nguyễn Đình Luận (2003), *Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực vùng Đồng bằng sông Cửu Long theo hướng CNH, HĐH đến năm 2010* Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh.
53. Lê Thị Ngân (2005), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

54. Phạm Thành Nghị (2007), “Phát triển nguồn nhân lực cho nền kinh tế tri thức”, *Tạp chí Nghiên cứu con người*, 2, trang 31-39.
55. Phạm Công Nhất (2008), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Cộng sản*, 786 (4), trang 54-58.
56. Trần Thị Nhung, Nguyễn Duy Dũng (2005), “*Phát triển nguồn nhân lực trong các công ty Nhật Bản hiện nay*”, NXB Khoa học - Xã hội, Hà Nội.
57. Hồ Chí Minh – *Toàn tập*, Tập 5, Nxb Chính trị Quốc gia, H. 2011.
58. Phạm Bình Ngọc, *Hoàn thiện hệ thống kiểm soát nội bộ trong các đơn vị dự toán quân đội thuộc BQP*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân, 2011.
59. Quân ủy trung ương (2013), *Nghị quyết 769-NQ/QUTW về xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội giai đoạn 2013 – 2020 và những năm tiếp theo*, Hà Nội.
60. Quân ủy trung ương (2002), *Nghị quyết 71-NQ/QUTW về nhiệm vụ sản xuất, xây dựng kinh tế của quân đội trong thời kì mới- tiếp tục sắp xếp, đổi mới phát triển và nâng cao hiệu quả ĐNQĐ*, Hà Nội.
61. Quân khu 7 (2014, 2015), *Báo cáo Kết quả giám sát tài chính đối với Công ty TNHH Dệt May 7*, TP HCM.
62. Quân chủng PKKQ (2011-2015), *Báo cáo Hiệu quả hoạt động và xếp loại DN*, Hà Nội.
63. Quốc hội (2016), *Luật số 03/2016/QH14 ngày 22/11/2016 Luật sửa đổi bổ sung điều 6 và Phụ lục 4 Luật Đầu tư*, Hà Nội.
64. Quốc hội (2014), *Luật Doanh nghiệp số 68/2014/QH 13*, Hà Nội.
65. Quốc hội (2012), *Luật LĐ năm 2012 số 10/2012/QH 13*, Hà Nội.
66. Quốc hội (2006), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật LĐ năm 2006*, Hà Nội.
67. Quốc hội (2014), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều Luật Sĩ quan QĐNDVN*, Hà Nội.

68. Quốc hội (2015), *Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng*, Hà Nội.
69. Nguyễn Xuân Phúc (2012), *Quản lý nhà nước đối với các doanh nghiệp kinh tế quốc phòng*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
70. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) (2008), *Doanh nghiệp Việt Nam 2007, Lao động và phát triển nguồn nhân lực*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
71. Tô Huy Rúa (2014), “Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, 12/2014, trang 7-10.
72. Trịnh Xuân Sơn (2012), *Phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Trường Đại học Khoa học Xã hội & Nhân văn-Đại học Quốc gia TP HCM.
73. Thủ tướng Chính phủ (2012), Quyết định số 432/QĐ-TTg ngày 12 tháng 04 năm 2012, Hà Nội.
74. Thủ tướng Chính phủ (2011), Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19 tháng 4 năm 2011, Hà Nội.
75. Thủ tướng Chính phủ (2008), *Quyết định số 339/QĐ-TTg ngày 31 tháng 3 năm 2008*, Hà Nội.
76. Thủ tướng Chính phủ (2013), *Quyết định số 40/QĐ-TTg ngày 07 tháng 1 năm 2016*, Hà Nội.
77. Thủ tướng Chính phủ (2015), *Công văn số 25/TTg-ĐMDN ngày 30 tháng 3 năm 2015 về việc phê duyệt Đề án Sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả DNQĐ giai đoạn 2014-2016*, Hà Nội.
78. Thủ tướng Chính phủ (2006), *Quyết định số 224/2006/QĐ-TTg ngày 06 tháng 10 năm 2006 về ban hành quy chế giám sát và đánh giá hiệu quả hoạt động của DNNN*, Hà Nội.

79. Tổng cục Hậu cần (2014, 2015), *Báo cáo Kết quả giám sát tài chính đối với các DN*, Hà Nội.
80. Tổng cục Hậu cần (2011-2015), *Báo cáo Hiệu quả hoạt động và xếp loại DN*, Hà Nội.
81. Nguyễn Thanh (2005), “*Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
82. Phạm Thành (2009), “*Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở những quốc gia và vùng lãnh thổ Đông Á*”, *Tạp chí Nghiên cứu con người*, 2 (41), trang 23-28.
83. Bùi Tất Thắng (2015), *Vấn đề giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho phát triển bền vững Tây Nguyên*, đề tài thuộc Chương trình KH-CN trọng điểm cấp Nhà nước KH-CN-TN3/11-15, Viện Chiến lược phát triển/Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
84. Nguyễn Thị Bích Thu (2008), “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công nghiệp Dệt May Việt Nam*” Luận án tiến sĩ Kinh tế, Hà Nội.
85. Mạc Văn Tiến (2005), “*An sinh xã hội và phát triển nguồn nhân lực*”, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
86. Hoàng Đình Tinh (2012), *Nâng cao chất lượng nguồn lực sĩ quan trẻ trong xây dựng Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị/Bộ Quốc phòng.
87. Nguyễn Thị Anh Trâm (2012), *Phát triển nguồn cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa của ngành sản xuất thực ăn chăn nuôi Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
88. Phạm Quang Trung (2008), *Giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội sau khi Việt Nam gia nhập WTO (giai đoạn 2006-2010)*, đề tài cấp Bộ mã số B2006-06-13, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

89. Nguyễn Đức Trịnh (2014), *Phát triển nguồn nhân lực văn hóa nghệ thuật Quân đội thời kỳ mới*, Đề tài Khoa học cấp Bộ Quốc phòng, Đại học Văn hóa Nghệ thuật Quân đội, Hà Nội.
90. Ngô Minh Tuấn (2013), *Quản lý Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam: Vấn đề và giải pháp*, Đề tài cấp Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương.
91. Vũ Văn Tùng (2013), “*Nâng cao chất lượng lực lượng lao động ở Công ty cổ phần 26 – Tổng cục Hậu cần*”, Đề tài khoa học cấp Học viện Hậu cần/BQP, Hà Nội.
92. Đào Quang Vinh (2006), *Phát triển nguồn nhân lực cho CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam.
93. Nguyễn Thanh Vũ (2015), “*Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang*”, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Hà Nội.

Tiếng Anh

94. Abdul Ghafoor Awan, Saleem Iqbal (2014), "Policy analysis of human resource development: A case study of textile industry in Southern-Punjab", *Global Journal of Human Resource Management*, Vol.2, No.4, pp.40-59, December 2014.
95. Adam Smith (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations Book 2-Of the Nature, Accumulation and Employment of Stock*, NXB Methuen & Co. Ltd., London.
96. Alfred Marshall (1890), *Principles of Economics*, NXB Macmillan and Co. Ltd., London.
97. Bela Balassa (1961), *The Theory of Economic Integration*, NXB Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, p. 101.

98. Business for Social Responsibility-BSR, *Shaping a Sustainable Garment Sector in Myanmar Key Opportunities Built on Local Context*, July 2014.
99. Cynthia A. Lengnick-Hall, Mark L. Lengnick-Hall (1988), "Strategic Human Resource Management: A Review of the Literature and a Proposed Typology", *The Academy of Management Review*, 13 (3), PP. 454-470.
100. David Simmonds, Cec Pedersen (2006), "HRD: the shapes and things to come" (2006), *Journal of Workplace Learning*, 18 (2), PP. 122-134.
101. Ezgi Saribaloglu (2012), MSc in Management, Organisations and Governance London School of Economics and Political Science, "*Human Resource Development Approach to Innovation Capabilities: A Case Study on Turkish Textile Manufacturing Industry*", London.
102. George M. Alliger và các cộng sự (1997), "A meta-analysis of the relations among training criteria", *Personnel Psychology*, 50 (2), PP. 341-358.
103. Haslinda Abdullah (2009), "Definition of HRD: Key Concepts from a National and International Context", *European Journal of Social Sciences*, 10 (4), PP. 486-495.
104. Hooi Lai Wan (2007), "Human capital development policies: Enhancing employees satisfaction", *Journal of European Industrial Training*, 31 (4), PP. 297-322.
105. J. Mincer (1989), "Human capital and the labor market: A review of current research" *Educational Researcher*, 18 (4), PP. 27-34.
106. Jim Stewart và Graham Beaver (2004), *Human resource development in Small Organisations Research and practice*, NXB Routledge, USA.
107. Liu Xiang & Xing Zhenzhen (2009), "*Garment Industry Analysis in China Case Study on YiChang Richart Factory Limited*", Faculty of Economic Sciences, Communication and IT, Department of Business Administration.

108. Kristine Sydhagen, Peter Cunningham (2007), "Human Resource development in Sub-Saharan Africa", *Journal of Human Resource Development International*, 10 (2), PP. 121-135.
109. MP. Stivastava (1997), *Human resource planing: Approach needs assessments and priorities in manpower planning*, NXB Manak New Delhi, New Delhi.
110. Sally Sambrook (2004), "A "critical" time for HRD?", *Journal of European Industrial Training*, 28, PP. 611-624.
111. Shawn Donnan (2015), *TPP trade deal: seven things you need to know*, Financial Times October 5, 2015.
112. Sarker Niluthpaul, Hossain S. M. Khaled & Mia Md. Kohinur (2016), "Are the Functional Factors of Human Resource Management Subsisting in the Ready-Made Garments (RMG) of Bangladesh? Theory Conflicts with Reality", *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 7.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

Tình hình lao động-tiền lương của các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011-2016

TT	Chỉ tiêu	Tổng số LĐ (người)			Tổng quỹ lương (trđ)	Thu nhập BQ (trđ)
		Tổng cộng	LĐ trong biên chế	LĐ hợp đồng		
I	Năm 2011	8.983	369	8.614	479.745	4.452
1	Công ty CP X20	2.939	45	2.894	145.043	4.233
2	Công ty CP 26	855	3	852	48.023	4.200
3	Công ty CP 32	1.287	6	1.281	60.780	4.533
4	Tổng công ty 28	3.203	312	2.891	189.234	4.923
5	CTCP May 19	699	3	696	36.665	4.371
II	Năm 2012	9.266	329	8.937	551.011	5.221
1	Công ty CP X20	2.630	12	2.618	142.450	4.579
2	Công ty CP 26	875	3	872	72.177	5.050
3	Công ty CP 32	1.191	3	1.188	72.560	5.611
4	Tổng công ty 28	3.917	307	3.610	224.490	5.845
5	CTCP May 19	653	4	649	39.334	5.019
III	Năm 2013	9.470	342	9.128	640.468	5.884
1	Công ty CP X20	2.503	12	2.491	150.396	5.350
2	Công ty CP 26	850	3	847	66.086	5.505
3	Công ty CP 32	1.356	5	1.351	94.654	6.243
4	Tổng công ty 28	4.120	318	3.802	287.392	6.870
5	CTCP May 19	641	4	637	41.940	5.452
IV	Năm 2014	10.061	341	9.720	704.607	6.428
1	Công ty CP X20	2.614	9	2.605	168.460	5.978
2	Công ty CP 26	890	3	887	74.673	6.404
3	Công ty CP 32	1.303	5	1.298	99.956	6.852
4	Tổng công ty 28	4.639	320	4.319	318.800	7.120
5	CTCP May 19	615	4	611	42.718	5.788
V	Năm 2015	10.433	343	10.090	847.229	7.128
1	Công ty CP X20	2.723	6	2.717	201.941	6.807

2	Công ty CP 26	900	5	895	88.568	6.951
3	Công ty CP 32	1.488	6	1.482	122.233	7.250
4	Tổng công ty 28	4.742	323	4.419	388.070	7.963
5	CTCP May 19	580	3	577	46.417	6.669
VI	Năm 2016	10.867	350	10.517	950.181	7.595
1	Công ty CP X20	2.713	8	2.705	201.597	6.835
2	Công ty CP 26	900	6	894	92.335	7.395
3	Công ty CP 32	1.472	7	1.465	137.159	8.172
4	Tổng công ty 28	5.215	326	4.889	470.560	8.621
5	CTCP May 19	567	3	564	48.530	6.950

(Nguồn: [30][31][32][33][35])

Phụ lục 2
Kết quả sản xuất kinh doanh của một số
doanh nghiệp may phục vụ Quân đội giai đoạn 2011 - 2016

Đơn vị: Triệu đồng

Doanh nghiệp	Năm	Doanh thu trong nước			DT thị trường XK	Tổng cộng
		Tổng	DT hàng QP	DT hàng kinh tế		
Công ty CP X20	2011	816.081	573.763	242.318	56.511	872.592
	2012	710.574	526.345	184.229	80.108	790.682
	2013	700.667	524.796	175.871	89.225	789.892
	2014	790.034	554.890	235.144	90.069	880.130
	2015	816.081	573.763	242.318	56.511	872.592
	2016	831.725	594.803	236.922	118.181	949.906
Công ty CP X26	2011	487.537	352.842	134.695	19.767	507.304
	2012	454.043	326.870	127.173	19.934	456.037
	2013	412.298	298.921	113.377	18.230	430.528
	2014	481.070	342.879	138.191	20.659	501.729
	2015	487.537	352.842	134.695	19.767	507.304
	2016	436.210	311.319	124.891	39.030	475.240
Công ty CP 32	2011	424.593	193.167	231.426	139.241	563.834
	2012	357.355	201.768	155.587	98.265	455.620
	2013	389.073	253.102	135.971	102.442	491.515
	2014	405.562	276.359	129.203	114.870	520.432
	2015	424.593	193.167	231.426	139.241	563.834
	2016	468.495	179.198	289.297	149.568	618.063
Công ty TNHH MTV TCT 28	2011	892.604	601.313	291.291	1.279.956	2.172.560
	2012	1.066.557	763.092	303.465	979.977	2.046.534
	2013	1.096.530	839.650	256.880	1.467.889	2.564.419
	2014	952.726	732.659	220.067	2.459.387	3.412.113
	2015	892.604	601.313	291.291	1.279.956	2.172.560
	2016	1.297.185	600.197	696.988	1.463.814	2.760.999

(Nguồn: [24] [25] [26] [29])

Phụ lục 3
Hệ thống chỉ tiêu đánh giá phát triển nguồn nhân lực trong
các Doanh nghiệp may phục vụ Quân đội (đề xuất)

STT	Tên chỉ tiêu	Hình thức thể hiện	Đơn vị tính	Cơ quan chịu trách nhiệm thống kê, cung cấp	Nguồn số liệu
1	2	3	4	5	6
A. CHỈ TIÊU CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TRONG DNMPVQĐ					
I. Chỉ tiêu số lượng					
1	Số lượng LĐ trong các DNMPVQĐ	- Số LĐBQ tuyệt đối - Tỷ lệ tăng BQ năm - Mức tăng (giảm) LĐ tuyệt đối hàng năm	- Người - % - Người	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
2	Lực lượng LĐ trong các DNMPVQĐ phân loại theo giới tính Nam/Nữ	- Số lượng tuyệt đối - Tỷ lệ %/tổng số LĐ - Tỷ lệ tăng BQ hàng năm - Mức tăng (giảm)	- Người - % - % - Người	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
3	Lực lượng LĐ trong các DNMPVQĐ phân loại theo độ tuổi <30, 30 đến <40, 40 đến <50, trên 50	- Số lượng tuyệt đối - Tỷ lệ %/tổng số LĐ - Tỷ lệ tăng BQ hàng năm - Mức tăng (giảm)	- Người - % - % - Người	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
II. Chỉ tiêu chất lượng					
1	Lực lượng LĐ trong các DNMPVQĐ phân loại theo trình độ học vấn SDH/ĐH/CĐ/TC/SC	- Số lượng tuyệt đối - Tỷ lệ %/tổng số LĐ - Mức tăng (giảm) hàng năm - Tỷ lệ tăng BQ hàng năm	- Người - % - % - Người	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
2	Lực lượng LĐ trong các DNMPVQĐ phân loại theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật (trình độ đào tạo)	- Số lượng tuyệt đối - Tỷ lệ %/tổng số LĐ - Mức tăng (giảm) hàng năm - Tỷ lệ tăng BQ hàng năm	- Người - % - % - Người	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
3	Số LĐ trình độ SDH và chuyên viên chính trở lên trong lĩnh vực QLNN đối với DNMPVQĐ	- Số tuyệt đối - Mức tăng (giảm)	- Người - Người	Cục Kinh tế/BQP	- Cục Cán bộ, - TCHC
4	Chiều cao của người LĐ theo giới tính Nam/Nữ trong DNMPVQĐ	- Số BQ tuyệt đối - Mức tăng (giảm)	- Mét - %	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
5	Cân nặng của người LĐ theo giới tính Nam/Nữ trong DNMPVQĐ	- Số BQ tuyệt đối - Mức tăng (giảm)	-Kg -%	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
6	Số LĐ phân loại	- Số BQ tuyệt đối	- Người	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của

	theo tình trạng sức khỏe (Loại 1,2,3,4,5,6)	- Tỷ lệ %/tổng LĐ	- %		DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
B. CHỈ TIÊU VỀ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TRONG DNMPVQĐ					
1	Số LĐ trong DNMPVQĐ được đào tạo hàng năm phân loại theo bậc học (SĐH, ĐH, CĐ, TC, SC)	- Số BQ tuyệt đối - Tỷ lệ %/tổng LĐ - Tỷ lệ %/tổng số được đào tạo - Mức độ tăng (giảm)	- Người - % - % - Người	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
2	Số LĐ trong DNMPVQĐ được đào tạo hàng năm phân loại theo ngành học (Thiết kế thời trang, Kinh tế, QTKD, Kế toán, Marketing, KD XNK, May, Kỹ thuật...)	- Số BQ tuyệt đối - Tỷ lệ %/tổng LĐ - Tỷ lệ %/tổng số được đào tạo - Mức độ tăng (giảm)	- Người - % - % - Người	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
C. CHỈ TIÊU VỀ SỬ DỤNG NHÂN LỰC TRONG CÁC DNMPVQĐ					
1	Doanh thu BQ của NLĐ trong DNMPVQĐ	- Số BQ tuyệt đối - Mức độ tăng (giảm) - Tỷ lệ thay đổi	- Đồng - Đồng - %	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
2	Tiền lương BQ của NLĐ trong DNMPVQĐ	- Số BQ tuyệt đối - Mức độ tăng (giảm) - Tỷ lệ thay đổi	- Đồng - Đồng - %	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
3	Thu nhập BQ của NLĐ trong DNMPVQĐ	- Số BQ tuyệt đối - Mức độ tăng (giảm) - Tỷ lệ thay đổi	- Đồng - Đồng - %	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
4	Lợi nhuận BQ đầu người trong DNMPVQĐ	- Số BQ tuyệt đối - Mức độ tăng (giảm) - Tỷ lệ thay đổi	- Đồng - Đồng - %	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
5	Năng suất LĐ trong các DNMPVQĐ	- Số BQ tuyệt đối - Mức độ tăng (giảm) - Tỷ lệ thay đổi	- Đồng - Đồng - %	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
D. CHỈ TIÊU TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TRONG DNMPVQĐ					
1	Số LĐ được tuyển mới trong năm	- Số BQ tuyệt đối - Tỷ lệ %/Tổng số LĐ - Tỷ lệ %/Số LĐ nghỉ	- Người - % - %	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
2	Số LĐ nghỉ việc trong năm phân loại	- Số BQ tuyệt đối - Tỷ lệ %/Tổng số LĐ	- Người - %	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ

	theo hình thức (Nghỉ hưu, chuyển công tác, bỏ việc, bị đuổi việc, đi học dài hạn)	- Tỷ lệ %/Số LĐ nghỉ	- %		- Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
Đ. CHỈ TIÊU VỀ TÀI CHÍNH CHO PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC					
1	Ngân sách hỗ trợ hàng năm cho đào tạo LĐ trong DNMPVQĐ phân loại theo hình thức (đào tạo dài hạn, ngắn hạn, bồi dưỡng, bổ túc, tập huấn)	- Số tuyệt đối - Mức tăng (giảm) hàng năm	- Tỷ đồng - Tỷ đồng	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
2	Chi phí đào tạo LĐ hàng năm phân loại theo hình thức (đào tạo dài hạn, ngắn hạn, bồi dưỡng, bổ túc, tập huấn)	- Số tuyệt đối - Mức tăng (giảm) hàng năm	- Tỷ đồng - Tỷ đồng	Cục Kinh tế/BQP	- Báo cáo của DNMPVQĐ - Điều tra LĐ - Việc làm của BQP
3	Đầu tư phát triển hàng năm cho giáo dục đào tạo trong BQP	- Số tuyệt đối - Tốc độ tăng bình quân hàng năm - Mức tăng (giảm) hàng năm	- Tỷ đồng - % - Tỷ đồng	- Cục Tài chính/BQP	- Báo cáo Quyết toán NS năm
4	NSNN hỗ trợ cho các DNMPVQĐ	- Số tuyệt đối - Tốc độ tăng bình quân hàng năm - Mức tăng (giảm) hàng năm	- Tỷ đồng - % - Tỷ đồng	- Cục Tài chính/BQP	- Báo cáo Quyết toán NS năm

(Nguồn: Nghiên cứu và đề xuất của Luận án)

Phụ lục 4

MẪU KHẢO SÁT

1. Cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan khác của BQP: 20/20

Tên Cơ quan	Số phiếu khảo sát	Thu về
Tổng cục Hậu cần	2	2
Cục Quân nhu/TCHC	3	3
Cục Kinh tế/BQP	5	5
Cục Tài chính/BQP	3	3
Cục Cán bộ/TCCT	2	2
Cục Quân lực/BTTM	2	2
Khoa Tài chính/HVHC	3	3
Tổng cộng	20	20

2. Các Doanh nghiệp may phục vụ quân đội: 297/300

- Đối với cán bộ quản trị DN: 99/100

- Đối với NLĐ: 198/200

Tên Doanh nghiệp	Số phiếu khảo sát	Thu về
1. Công ty TNHH MTV Tổng công ty 28	100	98
- CBQT	20	19
- NLĐ	80	79
2. Công ty CP X20	50	49
- CBQT	10	10
- NLĐ	40	39
3. Công ty CP 26	50	50
- CBQT	10	10
- NLĐ	40	40
4. Công ty CP 32	50	50

- CBQT	10	10
- NLĐ	40	40
5. Công ty CP May 19	50	50
- CBQT	10	10
- NLĐ	40	40
Tổng cộng	300	297
- CBQT	100	99
- NLĐ	200	198

Phụ lục 5

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA, KHẢO SÁT

Phần 1. Đối với các cơ quan QLNN (Kí hiệu là CQNN)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q1_He_thong_CSPL_ve_PT_NN L_la_day_du_va_hoan_thien	20	2	5	3.50	.688
q2_He_thong_CSPL_ve_PT_NN L_hop_ly_ro_rang_va_de_thuc_hien	20	2	4	3.05	.605
q3_Su_phan_cap_phan_quyen_trong_quan_ly_NN_la_phu_hop	20	2	4	2.95	.759
q4_muc_tieu_PTNNL_cua_BQP_phu_hop_voi_MT_PT_chung_cua_NN	20	4	5	4.50	.513
q5_Quy_hoach_PT_cac_DNMQD_phu_hop_voi_chien_luoc_cua_NN	20	4	5	4.50	.513
q6_NN_va_BQP_uu_tien_nguon_luc_cho_cong_tac_phat_trien_NNL	20	3	5	4.00	.459
q7_Co_che_phoi_hop_giua_cac_co_quan_QLNN_la_phu_hop	20	2	4	3.05	.394
q8_Che_do_chinh_sach_doi_voi_nguoi_lao_dong_la_phu_hop	20	3	5	4.00	.459
q9_Cong_tac_dao_tao_boi_duong_cho_NNL_trong_cac_DNMQD_la_phu_hop	20	2	4	3.10	.447
q10_Mo_hinh_to_chuc_SX_cua_DN_may_QD_phu_hop	20	2	4	3.00	.459
q11_cong_tac_hoach_dinh_chien_luoc_phat_trien_NNL_la_phu_hop	20	1	3	1.95	.394
q12_Bo_may_quan_ly_NN_doi_voi_DN_may_QD_la_phu_hop	20	2	4	3.05	.510

q13_So_luong_can_bo_o_cac_c o_quan_quan_ly_la_phu_hop	20	2	3	2.10	.308
q14_Chat_luong_can_bo_o_cac_ co_quan_quan_ly_la_tot	20	1	3	2.05	.394
q15_BQP_thuc_hien_QLNN_do i_voi_cac_DN_may_QD_la_can _thiet	20	2	4	3.05	.394
q16_CS_dao_tao_cua_NN_va_B QP_doi_voi_NNL_o_cac_DNM QD_la_phu_hop	20	1	3	2.05	.605
q17_CS_tuyen_chon_NNL_tron g_cac_DNMQD_cua_NN_va_B QP_la_phu_hop	20	1	3	2.05	.394
q18_CS_bo_tri_su_dung_NNL_ cua_NN_va_BQP_la_phu_hop	20	2	3	2.45	.510
q19_cong_tac_danh_gia_NNL_c ua_NN_va_BQP_la_phu_hop	20	2	4	2.90	.447
q20_CS_dai_ngo_cua_NN_va_B QP_doi_voi_NNL_la_phu_hop	20	3	5	4.00	.459
q21_qua_trinh_hoach_dinh_CS_ QLNN_co_su_tham_gia_cua_ca c_DN	20	1	3	2.10	.447
q22_Hieu_qua_dau_tu_cho_PT_ NNL_cho_cac_DN_may_QD_la _tot	20	2	4	2.95	.510
q23_CS_QLNN_doi_voi_DNM QD_phu_hop_voi_thong_le_quo c_te	20	2	3	2.05	.224
q24_CS_QLNN_doi_voi_DNM QD_la_phu_hop_voi_quy_luat_t hi_truong	20	1	3	1.55	.605
q25_Danh_gia_chung_ve_QLN N_doi_voi_PT_NNL_trong_cac _DNMQD	20	2	3	2.60	.503
Valid N (listwise)	20				

Phần 2. CBQT trong các DNMQĐ (Kí hiệu là DN)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q1_Doi_ngu_can_bo_quan_tri_nhan_luc_co_nang_luc_va_nang_dong	99	2	4	2.91	.431
q2_DN_may_quan_doi_co_uu_the_ve_von_so_voi_cac_DN_may_khac	99	3	4	3.57	.498
q3_Nguon_lao_dong_trong_cac_DNMQD_dap_ung_duoc_yeu_cau	99	2	3	2.93	.258
q4_DN_May_QD_co_cong_ngh_e_SX_hien_dai	99	2	3	2.18	.388
q5_DNMQD_co_thuc_hien_tot_nhiem_vu_quoc_phong_an_ninh	99	4	5	4.56	.499
q6_DNMQD_co_thuc_hien_tot_nhiem_vu_kinh_te	99	3	5	4.52	.676
q7_DNMQD_tao_ra_nhieu_viec_lam_cho_xa_hoi	99	3	4	3.54	.501
q8_Thu_nhap_cua_nguoi_LD_trong_DNMQD_cao	99	1	3	2.06	.399
q9_Chien_luoc_phat_trien_NNL_cua_cac_DN_May_QD_la_phu_hop	99	1	3	1.95	.388
q10_Chien_luoc_SXKD_cua_DNMQD_la_phu_hop	99	2	3	2.91	.289
q11_Cong_tac_tuyen_dung_NNL_trong_cac_DNMQD_la_hop_ly	99	2	3	2.49	.503
q12_Cong_tac_su_dung_bo_tri_LD_trong_cac_DNMQD_la_hop_ly	99	2	5	3.07	.799
q13_Cong_tac_danh_gia_trong_cac_DN_May_QD_la_hop_ly	99	2	5	3.52	.873

q14_Cong_tac_kiem_tra_kiem_s oat_trong_cac_DN_May_QD_la _hop_ly	99	2	5	3.92	.547
q15_Cong_tac_dao_tao_PT_NN L_trong_cac_DNMQD_la_hop_l y	99	2	4	3.06	.424
q16_Cong_tac_dai_ngo_trong_c ac_DN_May_QD_la_hop_ly	99	3	4	3.13	.339
q17_cong_tac_van_hoa_DN_tro ng_cac_DN_May_QD_la_tot	99	3	4	3.43	.498
q18_cac_DN_May_QD_duoc_th am_gia_hoach_dinh_CS_PT_N NL	99	1	3	2.22	.442
q19_co_cau_bo_may_to_chuc_ QLNN_cac_DN_may_QD_la_p hu_hop	99	1	3	1.82	.413
q20_su_phoi_hop_giua_DN_va_ co_quan_QLNN_la_tot	99	2	3	2.51	.503
q21_Noi_qui_qui_dinh_NNL_tr ong_cac_DN_det_may_QD_la_d ay_du	99	2	5	3.48	.800
q22_Cong_tac_quy_hoach_KHP T_NNL_cua_cac_DN_may_QD _la_phu_hop	99	2	3	2.86	.350
q23_Muc_do_uu_tien_tai_chinh _cho_PT_NNL_trong_DN_la_p hu_hop	99	1	3	1.88	.358
q24_Bien_dong_tang_giam_LD _trong_DN_hang_nam_la_phu_ hop	99	1	3	1.97	.363
q25_viec_chap_hanh_ky_luat_la o_dong_trong_DN_la_tot	99	2	4	2.92	.396
q26_Danh_gia_chung_ve_QLN N_doi_voi_PTNNL_trong_cac_ DNMQD	99	3	4	3.25	.437
Valid N (listwise)	99				

Phần 3. Cá nhân NLD (Kí hiệu là NLD)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q1_Quy_hoach_KH_PT_NNL_la_phu_hop_voi_nguyen_vong_cua_nguoi_LD	198	1	4	2.54	.771
q2_viec_chap_hanh_qui_dinh_cua_NLD_trong_DN_May_QD_la_tot	198	3	5	4.37	.714
q3_NLD_duoc_tham_gia_y_kien_ve_viec_hoach_dinh_ke_hoach_sxkd	198	2	4	2.94	.778
q4_quy_dinh_noi_qui_cua_cac_doanh_nghiep_may_QD_la_hop_ly	198	3	5	3.93	.807
q5_qui_dinh_ve_phat_trien_NNL_trong_cac_DN_May_QD_la_hop_ly	198	2	5	3.60	.753
q6_NLD_hai_long_doi_voi_chinh_sach_dao_tao_phat_trien_NNL_cua_DN	198	2	5	3.07	.926
q7_NLD_hai_long_doi_voi_chinh_sach_phuc_loi_cua_DN	198	3	5	4.06	.804
q8_NLD_hai_long_doi_voi_chinh_sach_tien_luong_cua_DN	198	2	5	2.96	.942
q9_NLD_hai_long_doi_voi_viec_bo_tri_su_dung_ld_cua_dn	198	2	5	3.14	.959
q10_NLD_hai_long_doi_voi_cong_tac_danh_gia_khen_thuong_ld_cua_dn	198	2	5	3.62	.869
q11_NLD_hai_long_doi_voi_cong_tac_thu_hut_tuyen_chon_LD_cua_DN	198	2	5	3.10	.961
q12_NLD_hai_long_doi_voi_cong_tac_kiem_tra_kiem_soat_LD_cua_DN	199	3	5	3.91	.796
q13_NLD_hai_long_doi_voi_van_hoa_DN_o_cac_DN_May_QD	198	2	5	3.60	.823

q14_DN_bo_tri_cong_viec_phu_hop_voi_chuyen_nganh_dao_tao_cua_NLD	198	2	5	3.01	.956
q15_NLD_co_tinh_than_trach_nhiem_trong_cong_viec	198	3	5	3.90	.774
q16_NLD_gan_bo_tam_huyet_voi_cac_doanh_nghiep_may_QD	198	3	5	3.88	.771
q17_Cac_doanh_nghiep_May_QD_bao_dam_an_toan_LD	198	3	5	4.24	.707
q18_NLD_thuong_xuyen_tham_gia_y_kien_vao_QT_hoat_dong_PT_SX_KD	198	2	5	3.02	.971
q19_NLD_co_phan_dau_co_hoi_thang_tien_trong_cong_viec	198	2	5	3.08	.958
q20_NLD_san_sang_tang_ca	198	2	4	3.12	.474
q21_LND_san_sang_nhan_them_viec_phu_hop_voi_chuyen_mon	198	1	3	1.91	.322
q22_NLD_co_gang_tu_giai_quyet_khi_gap_kho_khan_trong_cong_viec	198	1	4	3.01	.439
q23_Danh_gia_chung_ve_QLNN_ve_PTNNL_trong_cac_DN_may_QD	198	2	3	2.45	.499
Valid N (listwise)	198				

Phụ lục 6
Mẫu phiếu khảo sát năm 2016

MS 1

PHIẾU KHẢO SÁT TẠI DOANH NGHIỆP

Tên người thực hiện khảo sát:.....

Ngày khảo sát:.....

Thông tin chi tiết về người trả lời:

Họ và tên:.....

Tên đơn vị:.....

Địa chỉ:.....

Điện thoại:.....

I. LỜI GIỚI THIỆU:

Xin chào, tôi tên là Trần Quốc Hiếu, hiện tôi đang thực hiện một nghiên cứu về tình hình PTNNL tại quý công ty. Tôi rất cảm ơn nếu anh (chị) vui lòng dành một chút thời gian để trả lời một số câu hỏi của tôi. Thông tin của anh (chị) được giữ bí mật và chỉ phục vụ cho các mục đích nghiên cứu.

II. NỘI DUNG PHỎNG VẤN

*Xin vui lòng viết câu trả lời hoặc khoanh tròn vào số tương ứng
với câu trả lời của anh /chị!*

PHẦN 1. Các câu hỏi chung

1. Xin anh/chị vui lòng cho biết:

a) Tuổi của anh (chị):.....

c) Giới tính:.....

b) Chiều cao:.....

d) Cân nặng:.....

2. Anh/chị làm việc ở công ty từ ngày tháng năm nào?:.....

3. Xin anh (chị) cho biết trình độ học vấn (SDH, ĐH, CĐ, TC, SC, Khác) của mình:.....

4. Vui lòng cho biết anh (chị) đang làm:

Cán bộ quản trị DN	CBQL NNL và PTNNL	1	Trả lời tiếp
	Khác	2	Phần 2.a
Chuyên môn kỹ thuật		3	Trả lời tiếp
Khác		4	Phần 2.b

Phần 2.a Dành cho cán bộ quản trị DN

1. Anh (chị) chọn số tương ứng câu trả lời cho từng câu hỏi:

1. Rất đồng ý 2. Đồng ý 3. Tương đối đồng ý
4. Không đồng ý 5. Rất không đồng ý

Nội dung câu hỏi	Lựa chọn câu trả lời				
	1	2	3	4	5
q1. Đội ngũ CBQT có năng lực và năng động					
q2. DN có ưu thế về vốn so với DN khác					
q3. NLĐ trong DN đáp ứng được yêu cầu					
q4. DN có công nghệ sản xuất hiện đại					
q5. DN hoàn thành tốt nhiệm vụ QP-AN					
q6. DN hoàn thành tốt nhiệm vụ kinh tế					
q7. DN góp phần tạo việc làm cho XH					
q8. Thu nhập của NLĐ trong DN cao					
q9. Chiến lược PTNNL của các DN là phù hợp					
q10. Chiến lược SXKD của các DN là phù hợp					
q11. Công tác tuyển dụng NNL trong DN là hợp lý					
q12. Công tác bố trí, sử dụng LĐ trong DN là hợp lý					
q13. Công tác đánh giá LĐ trong DN là hợp lý					
q14. Công tác kiểm tra, kiểm soát trong DN là hợp lý					
q15. Công tác đào tạo, bồi dưỡng LĐ DN là hợp lý					
q16. Công tác đãi ngộ LĐ trong DN là hợp lý					
q17. Văn hóa trong DN là tốt					
q18. DN được tham gia hoạch định chính sách PTNLL					
q19. Các cơ quan QLNN đối với DN tổ chức là phù hợp					
q20. Sự phối hợp giữa DN và cơ quan QLNN là tốt					
q21. Nội quy quy định LĐ trong DN là đầy đủ					
q22. Quy hoạch, kế hoạch PTNNL của DN là phù hợp					
q23. DN có ưu tiên tài chính cho PTNNL					
q24. Biên động tăng giảm LĐ trong DN là hợp lý					
q25. NLĐ chấp hành tốt kỷ luật lao động					

2. Anh (chị) đánh giá về hệ thống pháp luật QLNN về PTNNL ở các DNMD bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Phức tạp	Phức tạp vừa phải	Đạt yêu cầu	Khá đơn giản	Đơn giản
1	2	3	4	5

3. Anh (chị) đánh giá việc thực hiện quản lý nhà nước về PTNNL ở các DNMD bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Kém so với yêu cầu	Thấp so với yêu cầu	Đạt yêu cầu	Tốt so với yêu cầu	Rất tốt so với yêu cầu
1	2	3	4	5

Phần 2.b Dành cho cán bộ CMKT, NLĐ khác trong DN

1. Anh (chị) chọn số tương ứng câu trả lời cho từng câu hỏi:

1. Rất đồng ý 2. Đồng ý 3. Tương đối đồng ý
4. Không đồng ý 5. Rất không đồng ý

Nội dung câu hỏi	Lựa chọn câu trả lời				
	1	2	3	4	5
q1. Quy hoạch PTNNL phù hợp với nguyện vọng NLĐ					
q2. Chấp hành tốt nội quy, quy định của DN					
q3. Được tham gia vào xây dựng kế hoạch SXKD					
q4. Nội quy, quy định của DN là hợp lý					
q5. Chính sách PTNNL trong DN là hợp lý					
q6. HÀi lòng về chính sách đào tạo, bồi dưỡng của DN					
q7. HÀi lòng về chính sách phúc lợi của DN					
q8. HÀi lòng về chính sách tiền lương của DN					
q9. HÀi lòng về bố trí, sử dụng LĐ của DN					
q10. HÀi lòng về công tác đánh giá, khen thưởng của DN					
q11. HÀi lòng về chính sách tuyển dụng của DN					
q12. HÀi lòng về công tác kiểm tra, kiểm soát của DN					
q13. HÀi lòng về văn hóa DN					
q14. Được bố trí làm việc phù hợp chuyên ngành ĐT					
q15. Có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc					
q16. Gắn bó, tâm huyết với DN					
q17. Được DN đảm bảo an toàn lao động					
q18. Được thường xuyên tham gia ý kiến trong SXKD					
q19. Có cơ hội phấn đấu, thăng tiến trong công việc					
q20. Sẵn sàng làm việc tăng ca, hoàn thành nhiệm vụ					
q21. Sẵn sàng nhận thêm việc phù hợp với chuyên môn					
q22. Cố gắng tự giải quyết khó khăn trong công việc					

2. Anh (chị) đánh giá về hệ thống pháp luật QLNN về PTNNL ở các DNMD bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Phức tạp	Phức tạp vừa phải	Đạt yêu cầu	Khá đơn giản	Đơn giản
1	2	3	4	5

3. Anh (chị) đánh giá việc thực hiện quản lý nhà nước về PTNNL ở các DNMD bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Kém so với yêu cầu	Thấp so với yêu cầu	Đạt yêu cầu	Tốt so với yêu cầu	Rất tốt so với yêu cầu
1	2	3	4	5

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN ANH (CHỊ) !

MS 2

PHIẾU PHỎNG VẤN CÁN BỘ QLNN

Tên người thực hiện khảo sát:.....

Ngày khảo sát:.....

Thông tin chi tiết về người trả lời:

Họ và tên:.....

Tên đơn vị:.....

Địa chỉ:.....

Điện thoại:.....

I. LỜI GIỚI THIỆU:

Xin chào, tôi tên là Trần Quốc Hiếu, hiện tôi đang thực hiện một nghiên cứu về tình hình QLNN về PTNNL tại các DNMQĐ. Tôi rất cảm ơn nếu anh (chị) vui lòng dành một chút thời gian để trả lời một số câu hỏi của tôi. Thông tin của anh (chị) được giữ bí mật và chỉ phục vụ cho các mục đích nghiên cứu.

II. NỘI DUNG PHỎNG VẤN

Xin vui lòng viết câu trả lời hoặc khoanh tròn vào số tương ứng với câu trả lời của anh /chị!

PHẦN 1. Các câu hỏi chung

1. Xin vui lòng cho biết Anh/chị làm việc ở cơ quan từ ngày tháng năm nào?
2. Xin anh (chị) cho biết trình độ học vấn (SĐH, ĐH, CĐ, TC, SC, Khác) của mình:.....
3. Vui lòng cho biết anh (chị) đang đảm nhận công việc gì:.....
4. Xin anh (chị) đã học qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ QLNN chưa?

Phần 2. Anh (chị) chọn số tương ứng câu trả lời cho từng câu hỏi:

1. Rất đồng ý 2. Đồng ý 3. Tương đối đồng ý
4. Không đồng ý 5. Rất không đồng ý

Nội dung câu hỏi	Lựa chọn câu trả lời				
	1	2	3	4	5
q1. Hệ thống chính sách, pháp luật về PTNNL đầy đủ, hoàn thiện					
q2. Hệ thống chính sách, pháp luật về phát triển NNL hợp lý, rõ ràng và dễ thực hiện					
q3. Sự phân cấp, phân quyền trong QLNN về PTNNL trong DN là phù hợp					
q4. Hệ thống mục tiêu PTNNL của BQP phù hợp với mục tiêu phát triển chung của Nhà nước					
q5. Quy hoạch phát triển các DNMQĐ phù hợp với chiến lược phát triển chung của Nhà nước					
q6. Nhà nước và BQP ưu tiên nguồn lực cho công tác PTNNL					
q7. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN trong PTNNL là phù hợp					
q8. Chế độ chính sách cho NLD trong các DNMQĐ là phù hợp					
q9. Các chính sách QLNN đối với các DNMQĐ là phù hợp với các cam kết quốc tế và thông lệ quốc tế.					
q10. Mô hình tổ chức SXKD của các DNMQĐ là phù hợp					
q11. Công tác hoạch định chiến lược PTNNL là phù hợp					
q12. Bộ máy QLNN đối với các DNMQĐ là phù hợp.					
q13. Số lượng cán bộ QLNN đối với PTNNL ở các DNMQĐ là phù hợp					
q14. Chất lượng cán bộ QLNN đối với PTNNL ở DNMQĐ là tốt					
q15. BQP thực hiện QLNN đối với DNMQĐ là cần thiết.					
q16. Các chính sách đào tạo của Nhà nước và BQP đối với NNL ở các DNMQĐ là phù hợp.					
q17. Các chính sách thu hút, tuyển chọn của Nhà nước và BQP đối với NNL ở các DNMQĐ là phù hợp.					
q18. Các chính sách bố trí, sử dụng của Nhà nước và BQP đối với NNL ở các DNMQĐ là phù hợp.					
q19. Các chính sách đánh giá của Nhà nước và BQP đối với NNL ở các DNMQĐ là phù hợp.					
q20. Các chính sách đãi ngộ của Nhà nước và Bộ Quốc phòng đối với NNL ở các DNMQĐ là phù hợp.					
q21. Quá trình hoạch định chính sách QLNN có sự tham gia của các DNMQĐ.					
q22. Hiệu quả đầu tư cho phát triển NNL trong các DNMQĐ là tốt.					
q23. Các chính sách QLNN đối với các DNMQĐ là phù hợp với quy luật thị trường.					

2. Anh (chị) đánh giá việc thực hiện quản lý nhà nước về PTNNL ở các DNMD bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Kém so với yêu cầu	Thấp so với yêu cầu	Đạt yêu cầu	Tốt so với yêu cầu	Rất tốt so với yêu cầu
1	2	3	4	5

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN ANH (CHỊ) !