

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

TRẦN QUỐC HIẾU

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

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 9 34 04 10

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội - Năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:
VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

Người hướng dẫn khoa học: **PGS. TSKH NGUYỄN VIỆT VƯỢNG**

Phản biện 1: PGS. TS Ngô Quang Minh

Phản biện 2: PGS. TS Phan Tùng Sơn

Phản biện 3: TS Nguyễn Văn Thông

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

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện:

Thư viện Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương.

Thư viện Quốc Gia, Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài luận án

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế (KTQT), môi trường kinh doanh và cạnh tranh ngày càng mở rộng, nguồn nhân lực (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 doanh nghiệp (DN). Quá trình này khiến thị trường ngành may trong nước và xuất khẩu phát triển nhanh chóng, tạo cơ hội cho các DN may Việt Nam nói chung và các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội (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 lao động (LĐ), đến 2030 là 4,4 triệu LĐ. Nhưng do thiếu sự đầu tư cho phát triển NNL (PTNNL), ngành may mặc đang đối diện với sự thiếu hụt LĐ trầm trọng, dẫn đến tình trạng tranh giành LĐ trong nội bộ ngành, làm giảm khả năng cạnh tranh chung của toàn ngành, gây ra nhiều khó khăn cho các DNMPVQĐ.

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-quốc phòng-an ninh-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 NNL, công tác QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ cần thiết phải được đổi mới và nâng cao hiệu lực, hiệu quả. 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, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

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

* *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.

* *Ý nghĩa về mặt 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.

* *Ý nghĩa về mặt thực tiễn:* Luận án góp phần nghiên cứu giải pháp đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, qua đó, góp phần thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020. Cung cấp các luận cứ khoa học cho các cơ quan quản lý để hoạch định, xây dựng, đổi mới và thực thi chính sách, pháp luật về PTNNL trong DN nói chung và trong các DN KTQP, các DNMPVQĐ nói riêng nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PTNNL trong DN.

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 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

Các công trình nghiên cứu về PTNNL được tiếp cận dưới góc độ vĩ mô và đề cập tới các vấn đề sau đây:

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, 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.

Thứ ba, đối với mỗi vùng miền, địa phương, mỗi ngành, mỗi lĩnh vực hay mỗi DN khác nhau thì PTNNL có những đặc thù khác nhau.

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

Các công trình nghiên cứu về QLNN đối với PTNNL trong DN đã nghiên cứu và đề cập tới các vấn đề sau đây:

Thứ nhất, đã xác định được nội hàm của QLNN là vai trò của Nhà nước trong PTNNL, gồm 04 nội dung: (i) Định hướng PTNNL; (ii) Thực hiện tạo khuôn khổ pháp luật và môi trường cho PTNNL; (iii) Can thiệp trực tiếp, điều tiết PTNNL; (iv) Kiểm tra, giám sát và thanh tra thực thi chính sách pháp luật về PTNNL.

Thứ hai, đánh giá QLNN về PTNNL ở 04 tiêu chí: tính hiệu lực; tính hiệu quả; tính phù hợp; tính bền vững.

Thứ ba, QLNN về PTNNL ở mỗi địa phương, ngành, mỗi loại hình DN cũng có đặc thù riêng.

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

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

- Hầu hết các nghiên cứu về NNL, PTNNL từ góc độ quản trị DN, ít nghiên cứu từ góc độ QLNN đối với PTNNL.

- Chưa có nghiên cứu cụ thể nào về QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ và các điều kiện cụ thể của hội nhập KTQT đến PTNNL ở 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 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 sẽ tập trung nghiên cứu giải quyết

- Luận án 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.

- Luận án 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.

- Luận án nêu ra mục tiêu, phương hướng PTNNL và đổi mới QLNN về PTNNL ở 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

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.

Các câu hỏi nghiên cứu của đề tài luận án

- QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ có những nội dung nào? Tiêu chí nào đánh giá QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ?

- Nhân tố nào ảnh hưởng đến QLNN đối với PTNNL trong các DNMPVQĐ? Các DNMPVQĐ có đặc điểm đặc thù nào ảnh hưởng đến QLNN đối với PTNNL trong các DNMPVQĐ?

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

- Sự cần thiết phải đổi mới QLNN đối với PTNNL trong các DNMPVQĐ hiện nay ra sao?

- Giải pháp nào đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ đáp ứng yêu cầu thực tiễn và điều kiện hội nhập KTQT?

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

- *Đối tượng nghiên cứu:* là những vấn đề lý luận và thực tiễn về QLNN đối với PT NNL ở các DNMPVQĐ tại Việt Nam.

- *Phạm vi nghiên cứu:*

+ Về nội dung: (i) Các vấn đề lý thuyết về PTNNL và QLNN về PTNNL ở các DN; (ii) Các vấn đề thực trạng PTNNL và QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ; (iii) Phương hướng, chính sách của các cơ quan QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trong 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

- *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. Cụ thể: Tiếp cận từ góc độ vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan QLNN. Tiếp cận từ nội dung quản lý PTNNL, phương thức và các công cụ được chủ thể quản lý PTNNL sử dụng để thúc đẩy quản lý, điều tiết PTNNL ở các DNMPVQĐ trong điều kiện hội nhập KTQT.

- *Phương pháp thu thập, xử lý thông tin, tư liệu:*

+ Thu thập tư liệu, xử lý thứ cấp từ công trình, số liệu đã công bố...; Thu thập số liệu sơ cấp thông qua khảo sát, điều tra chọn mẫu, gồm: Chọn mẫu nghiên cứu 5/6 DNMPVQĐ, đối tượng gồm 3 Nhóm - 317 mẫu (Cá nhân là NLĐ trong các DN; Cá nhân là CBQT trong các DN; Cá nhân là CBQL trong 06 cơ quan QLNN). Tất cả các nhóm đối tượng điều tra được

lựa chọn nêu trên được khảo sát theo 02 thiết kế mẫu phiếu (bảng hỏi). Phiếu khảo sát sử dụng thang đo Liker (từ 1-5) để đo lường...

+ Với dữ liệu sơ cấp, luận án sử dụng các phần mềm tính toán trên máy tính như phần mềm SPSS để xử lý, phân tích. Với nguồn dữ liệu thứ cấp, luận án tập hợp, thống kê lại để mô tả, so sánh và suy luận.

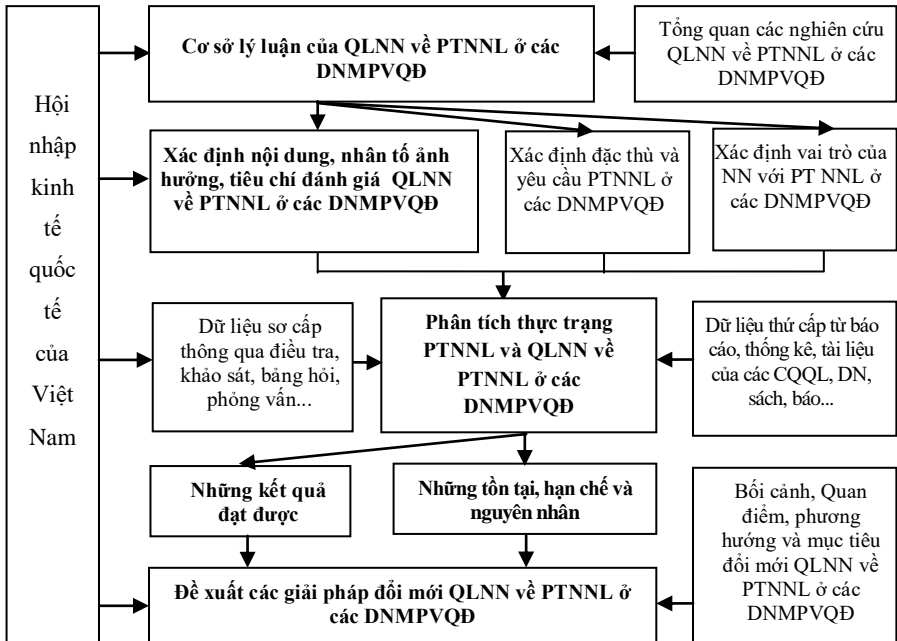
- *Phương pháp nghiên cứu đề tài Luận án*

+ 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, 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

- *Khái niệm:* 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.

- *Đặc điểm:* Theo đặc điểm vốn CSH, có thể phân loại DNMPVQĐ thành DNMPVQĐ 100% vốn Nhà nước, DNMPVQĐ mà Nhà nước sở hữu trên 50% VĐL hoặc DNMPVQĐ có vốn Nhà nước dưới 50% VĐL. Theo loại hình DN, có thể phân loại thành 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, 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 doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

- *Khái niệm:* NNL ở các DNMPVQĐ 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:* 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.

- *Đặc trưng riêng*: NNL là một bộ phận của NNL trong các DNQĐ, vừa làm nhiệm vụ quốc phòng vừa làm nhiệm vụ kinh tế. NNL có một bộ phận là quân nhân theo một tỷ lệ ổn định, phù hợp với chủ trương của BQP. NNL là CBQT 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.

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

- *Khái niệm*: 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.

- *Nhu cầu PTNNL ở các DNMPVQĐ*:

+ Đối với CBQT: giảm dần về số lượng, nâng cao về chất lượng

+ Đối với NLĐ: ít nhất phải có 20 - 25% công nhân có tay nghề cao,

Yêu cầu về kỹ năng chia thành 4 mức: (1) Mức 1: Khoảng 85% NNL, là các kỹ năng đơn giản. (2) Mức 2: Khoảng 10%, là các kỹ năng đầu vào, có hiểu biết trung bình... (3) Mức 3: Chiếm tỷ lệ 3-4%, là các kỹ năng tương đối sâu về các lĩnh vực. (4) Mức 4: Chiếm khoảng 1-2%, là các kỹ năng quản lý chuyên sâu, chuyên gia kỹ thuật...

- *Nội dung phát triển*: (1) Phát triển số lượng, (2) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, (3) Hợp lý hóa cơ cấu nguồn nhân lực, (4) Bố trí, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

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

- *Khái niệm*: 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”

- *Đặc trưng*: 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

- *Khái niệm*: Cuộc CMCN 4.0 là xu hướng hiện tại của tự động hóa và trao đổi dữ liệu trong công nghệ sản xuất. Nó bao gồm các hệ thống mạng vật lý, mạng Internet kết nối vạn vật và điện toán đám mây.

- *Tác động đến các DNMPVQĐ*: Các DNMPVQĐ 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

(i) Phải 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, đảm bảo quá trình hội nhập là quá trình tìm kiếm và mang lại lợi ích cho quốc gia và cho nhân dân.

(ii) QLNN phải 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.

(iii) PTNNL phải gắn với phát triển con người, thực hiện và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ.

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

- *Khái niệm:* 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.

- *Mục tiêu của QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ:* (1) PTNNL bền vững ở DNMPVQĐ; (2) Tuyển dụng, quản lý, bố trí, sử dụng NNL, đào tạo, bồi dưỡng NNL đúng định hướng, đúng pháp luật; (3) PTNNL nhằm đảm bảo các DNMPVQĐ hoạt động hiệu quả.

- *Chủ thể QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ:* 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. BQP 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.

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

Nhà nước thực hiện công tác QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trên các nội dung chính sau:

(1) Nhà nước định hướng và điều tiết PTNNL ở các DNMPVQĐ cả về tầm nhìn, Chiến lược, Quy hoạch và Kế hoạch PTNNL.

(2) Nhà nước tạo lập khuôn khổ pháp luật và môi trường PTNNL ở các DNMPVQĐ.

(3) Nhà nước kiểm tra, kiểm soát PTNNL ở các DNMPVQĐ nhằm đảm bảo PTNNL được thực hiện đúng pháp luật, đúng định hướng và mục tiêu quản lý.

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

Luận án đề xuất hệ thống các chỉ tiêu để đo lường các tiêu chí đánh giá QLNN cụ thể 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 NLD 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 NLD .

(Nguồn: Tác giả xây dựng)

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: (i) Quá trình hoàn thiện và ban hành các văn bản quy định, hướng dẫn về PTNNL cho DNMPVQĐ; (ii) Bộ máy QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ; (iii) Năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ công chức nhà nước; (iv) Trình độ phát triển, năng lực quản trị của các DNMPVQĐ; (v) Đặc điểm của NNL trong các DNMPVQĐ.

2.3.2. Các nhân tố bên ngoài: (i) Đặc điểm kinh tế - xã hội đất nước; (ii) 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 DNMPVQĐ; (iii) Năng lực thể chế của Nhà nước.

2.4 Kinh nghiệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở một số ngành, đơn vị và bài học kinh nghiệm rút ra cho các cơ quan quản lý của Bộ Quốc phòng

L luận án đã tập trung nghiên cứu và luận giải các kinh nghiệm QLNN về PTNNL ở ngành Than Việt Nam và ở Ban Quản lý các KCN tỉnh Đồng Nai, để từ đó rút ra một số bài học kinh nghiệm cho các cơ quan QLNN của BQP.

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

Các DNMPVQĐ một mặt, tiến hành hoạt động SXKD hàng may mặc, cung ứng cho thị trường tiêu dùng dân sự trong nước và xuất khẩu. Mặt khác, các DNMPVQĐ sản xuất và cung ứng hàng hóa quốc phòng phục vụ Quân đội: hàng quân trang,... trong thời bình và thời chiến.

- *Đặc điểm đặc thù về sản phẩm, hàng hóa:* Quân trang phục vụ quân đội là loại hàng hóa có tính tiêu chuẩn cao. Chất liệu, màu sắc, kiểu dáng... phải đúng quy định của Nhà nước. Đối với hàng may mặc phục vụ dân sự trong nước và xuất khẩu cũng là hàng hóa có tính tiêu chuẩn hóa cao, dễ

dàng áp dụng công nghệ, dây chuyền hiện đại, sản xuất hàng loạt. Vì vậy, cũng ảnh hưởng đến nhu cầu PTNLL trong các DNMPVQĐ.

- *Đặc điểm thị trường:* Thị trường chắc chắn được BQP đặt hàng sản xuất, đáp ứng nhu cầu quân trang phục vụ cho QĐNDVN và Thị trường dân sự trong nước và xuất khẩu mà DN phải tự tìm kiếm.

3.1.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

3.1.2.1 Thực trạng phát triển nguồn nhân lực về số lượng

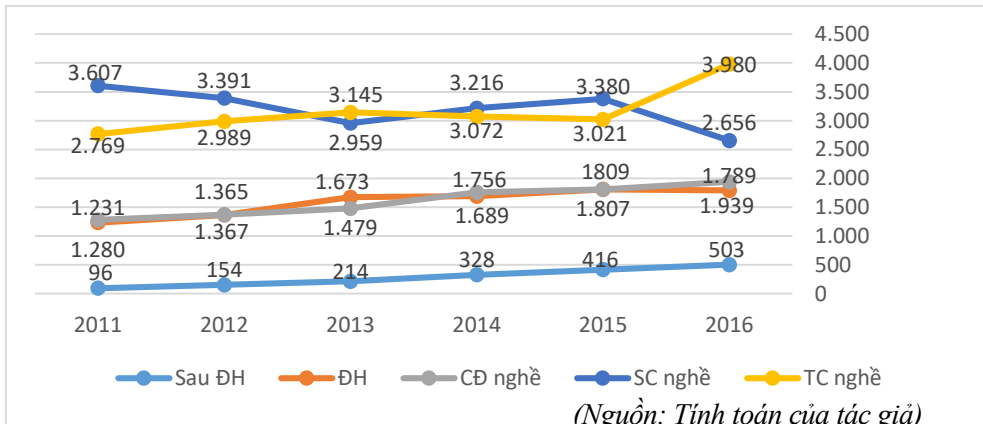
Giai đoạn 2011-2016, tỷ lệ biến động LĐ trong các DNMPVQĐ tương đối lớn. Kết quả khảo sát thể hiện trong Bảng 3.2 sau:

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

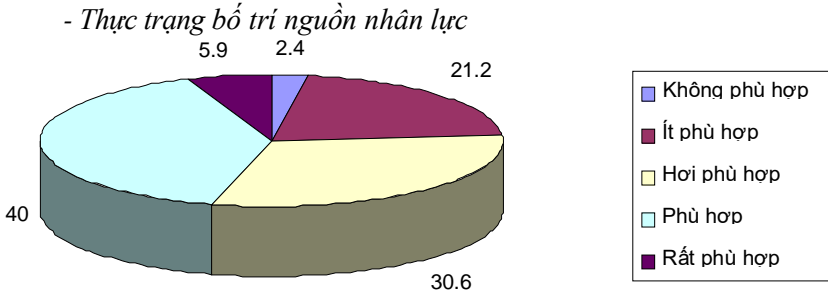
Chỉ tiêu	2011	2012	2013	2014	2015	2016
LD (người)	6.983	9.266	9.470	10.061	10.433	10.867
Tăng LD (%)	-	24,56	22,4	20,5	19,2	17,1
Giảm LD (%)	-	21,41	20,20	14,26	15,50	12,94
Xu hướng biến động (%)	-	+ 3,15	+ 2,20	+ 6,24	+ 3,70	+ 4,16

(Nguồn: Báo cáo của các DNMPVQĐ và tính toán của tác giả)

3.1.2.1 Thực trạng phát triển nguồn nhân lực về chất lượng



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



(Nguồn: 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

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

3.2.1. Thực trạng định hướng và điều tiết phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ Quân đội

3.2.1.1 Định hướng chung về phát triển nguồn nhân lực

ĐCSVN đã xây dựng nhiều văn kiện khẳng định tầm quan trọng của NNL, ban hành đường lối và giải pháp PTNNL đất nước. 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.

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

Với sự thay đổi định hướng, mục tiêu phát triển các DNMPVQĐ 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 trong DN nhằm điều chỉnh NNL về số lượng, chất lượng, cơ cấu... cho phù hợp, đáp ứng mục tiêu, yêu cầu đã xác định.

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

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

(2) Trong BQP: Các DNMPVQĐ chịu sự chi phối bởi các chính sách, quy định riêng để quản lý PTNNL theo nội dung quản lý DN KTQP. BQP đã ban hành nhiều quy định và hướng dẫn các DNQĐ thực hiện trên các nội dung cụ thể. Trong QLNN về PTNNL ở các DNMQĐ, BQP đã ban hành nhiều quy định về: Quản lý, sử dụng LĐ, chế độ chính sách đối với NLĐ trong các DNQĐ, Về tuyển dụng LĐ, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ...

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

Hiện nay, hệ thống thanh tra, kiểm soát trong BQP được tổ chức tương đối đầy đủ. 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.

Đối với công tác thanh tra về việc chấp hành chế độ, chính sách PTNNL: 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...

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

Luận án phân tích về tính hiệu lực của QLNN trên 5 chỉ tiêu gồm:(1) Sự đầy đủ và phù hợp của các nội quy, quy định về quản lý, PTNNL trong các DNMPVQĐ, (2) Việc thực hiện các nhiệm vụ QPAN, nhiệm vụ kinh tế được giao, (3) Việc được tham gia hoạch định chính sách PTNNL của các DNMPVQĐ,(4) Về tổ chức bộ máy QLNN đối với các DNMPVQĐ, (5) Kiểm soát nhà nước đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ. Kết quả khảo sát và đánh giá cho thấy tính hiệu lực trong QLNN ở mức trung bình, còn một số hạn chế làm giảm tính hiệu lực của QLNN.

3.2.4.2. Tính hiệu quả

Kết quả phân tích đánh giá cho thấy tính hiệu quả chưa thực sự cao, chỉ ở mức trung bình thấp. Điều này cũng phù hợp với thực tiễn kết quả khảo sát về công tác QLNN đối với việc hoạch định chiến lược PTNNL, chính sách đào tạo bồi dưỡng, chính sách thu hút, tuyển chọn LĐ... Các yếu tố này dẫn đến tính hiệu quả của công tác QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ bị giảm sút.

3.2.4.3. Tính phù hợp

Luận án phân tích tính phù hợp của QLNN trên 3 chỉ tiêu: (1) Xác định mục tiêu phù hợp của QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, (2) Mức độ phù hợp của QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ, (3) Mức độ phù hợp của QLNN đối với yêu cầu của DN và đặc điểm và nguyện vọng NLĐ. Kết quả cho thấy, mức độ phù hợp tương đối cao, chỉ còn một số nội dung chưa thực sự phù hợp, làm giảm tính hiệu lực, hiệu quả của QLNN.

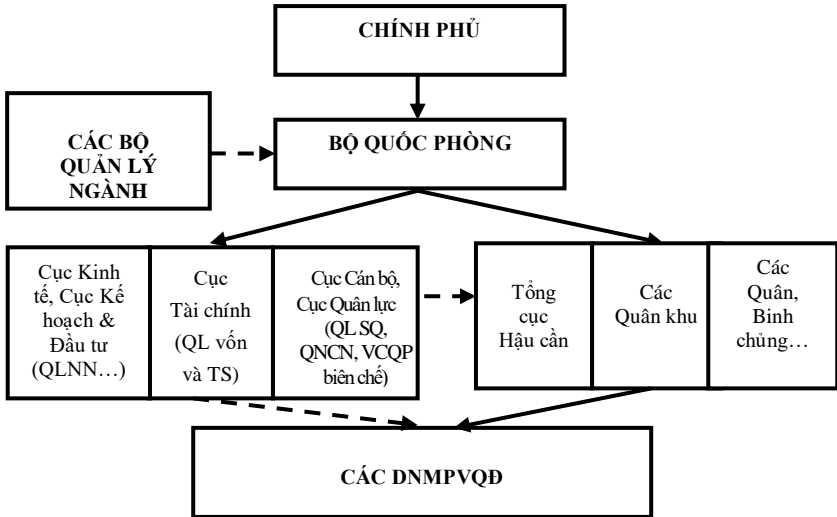
3.2.4.4. Tính bền vững

Luận án phân tích tính bền vững của QLNN trên 3 chỉ tiêu: (1) Vai trò của DNMPVQĐ 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 của NLĐ. Kết quả cho thấy, các cơ chế chính sách chưa thực sự dài hơi và mang tính bền vững, chưa thực sự ưu tiên nguồn lực cho PTNNL.

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

BQP ủy quyền cho các cơ quan có chức năng quản lý kinh tế để chỉ đạo nghiệp vụ đối với các DNMPVQĐ như: Cục Kinh tế, Cục Kế hoạch & Đầu tư, Cục Tài chính, Cục Cán bộ, Cục Quân lực... Trong đó Cục Kinh tế được ủy quyền thực hiện chức năng QLNN trực tiếp đối với các hoạt động SXKD của các DNMPVQĐ.



(Nguồn: Tác giả tổng hợp và trình bày)

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 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. 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.

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

Thực trạng NNL ở các DNMPVQĐ có những ảnh hưởng nhất định đến QLNN về PTNNL, như: (i) Giới tính: Hơn 65% LĐ là nữ với đặc điểm tâm sinh lý, thai sản, nuôi con nhỏ... chi phối đến nghiên cứu và ban hành các chính sách quản lý, sử dụng, chế độ đãi ngộ cho LĐ; (ii) Với đa số là LĐ trẻ tuổi tác động đến 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) Đã hình thành các định hướng cơ bản, dài hạn về PTNNL; (2) Bộ máy QLNN đã có những thay đổi, cải cách hành chính; (3) Hoạch định chiến lược, định hướng, điều tiết được ưu tiên; (4) Hệ thống pháp lý ngày càng hoàn thiện; (5) Các DN ngày càng chủ động hơn trong quan hệ LĐ, chính sách tiền lương; (6) Công tác thanh tra, kiểm tra dần đi vào nề nếp.

3.4.2 Những hạn chế và nguyên nhân

3.4.2.1 Những hạn chế: (1) Các chủ thể quản lý đối với các DNMPVQĐ còn nhiều, phức tạp; (2) BQP chưa xây dựng được định hướng, quy hoạch và kế hoạch PTNNL cho các DNMPVQĐ; (3) Văn bản quy phạm pháp luật thiếu thống nhất, chưa phù hợp; (4) Công tác kiểm tra, giám sát chưa tuân thủ nghiêm quy trình.

3.3.2.2 Những nguyên nhân chủ yếu

(1) Nguyên nhân chủ quan: (i) Restructuring, decentralization and decentralization in state management agencies are slow to be reformed; (ii) Chất lượng một số cán bộ QLNN đối với DN chưa đáp ứng được yêu cầu; (iii) Quản lý PTNNL ở các DNMPVQĐ còn nhiều bất cập; (iv) Cơ chế bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, CBQT trong DN cũng chưa được cải tiến

(2) Nguyên nhân khách quan: (i) 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) Trong quá trình tái cơ cấu, sắp xếp và đổi mới các DNQĐ, BQP và 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.

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

Trong bối cảnh cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động DNQĐ đến năm 2020 theo Đề án được TTCP phê duyệt, cơ chế quản lý của các cơ quan QLNN đối với các DNMPVQĐ sẽ có thay đổi, 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. Giai đoạn này sẽ diễn ra quá trình chuyển đổi mô hình DN KTQP từ DN may quân đội sang DNMPVQĐ.

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; (2) Chuyển dịch cơ cấu việc làm theo hướng tích cực; (3) Gia tăng việc làm và nâng cao chất lượng việc làm.

4.1.2.2 Những khó khăn: (1) Đòi hỏi nội luật hóa, tuân thủ các cam kết và chuẩn mực hội nhập; (2) Thách thức giải quyết việc làm cho LĐ dư thừa, chất lượng thấp; (3) Mức độ và phạm vi cạnh tranh của TTLĐ ngày càng gay gắt; (4) Khó khăn khi thực hiện các cam kết quốc tế; (5) Mức độ sẵn sàng hội nhập và sự vào cuộc của các DNMPVQĐ và người LĐ còn chậm.

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.

- Các mục tiêu cụ thể: Hoàn thiện khung khổ pháp lý; Tập trung hoàn thiện bộ máy QLNN về PTNNL, đổi mới phương pháp quản lý; Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ PTNNL.

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

- 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.

- 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, NLD trong quá trình PTNNL.

- Đẩy mạnh sự phối hợp giữa các cơ quan QLNN trong quá trình quản lý.

4.3 Các giải pháp đổi mới 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

- Tăng cường phân cấp QLNN đối với DNQĐ nói chung và PTNNL trong các DNQĐ nói riêng.

- Tái cơ cấu, sắp xếp lại bộ máy QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ thống nhất, không phân biệt hình thức sở hữu.

- Phân định chức năng quản lý hành chính nhà nước với chức năng cung cấp dịch vụ công như hỗ trợ pháp lý, thống kê LĐ, đào tạo nghề...

- Nghiên cứu, thành lập Ban Chỉ đạo về PTNNL ở các DNQĐ thuộc Cục Kinh tế.

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

- 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.

- 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.

- Tăng cường đầu tư cho các cơ sở đào tạo, nâng cao chất lượng giáo dục-đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ làm công tác QLNN.

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

BQP phải tái cơ cấu lại hệ thống các DNMPVQĐ cho phù hợp với nhiệm vụ QP-AN. 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.

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, mở rộng quyền tự chủ về kế hoạch cho các DNMPVQĐ trên cơ sở định hướng của Nhà nước. Đổi mới quy trình, 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”

- 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.

- Nghiên cứu, dự báo về PTNNL ngành và của các khu vực, nơi các DNMPVQĐ đứng chân. Xác định mục tiêu chiến lược, quan điểm PTNNL, lộ trình PTNNL ở các DNMPVQĐ.

- 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.

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

Hoàn thiện khung chính sách, quy định đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ trước hết phải hoàn thiện các chính sách, quy định đối với các DNMPVQĐ cho phù hợp với Luật DN và đặc thù QP theo hướng tăng cường tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Đối với chính sách PTNNL ở các DNMPVQĐ cần: (i) Hoàn thiện cơ chế PTNNL ngành may Việt Nam; (ii) Phân công chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan QLNN về PTNNL rõ ràng, minh bạch; (iii) Xây dựng tiêu chí đánh giá PTNNL trong các DNMPVQĐ; (iv) Nâng cao chất lượng ĐT, bồi dưỡng cho người LĐ; (v) 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

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.

(2) Hỗ trợ đào tạo, dạy nghề cho NNL.

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.

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

(2) Kiểm soát việc chấp hành pháp luật, chính sách, chế độ và quy định.

KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

1. Kết luận

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 vấn đề lý luận cơ bản về QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ.

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.

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 mạnh dạn đề xuất các nhóm giải pháp nhằm đổi mới QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trong thời gian tới gồm:

- Các giải pháp hoàn thiện tổ chức, bộ máy QLNN đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ gồm các biện pháp: Hoàn thiện bộ máy QLNN, thực hiện PTNNL ở các cơ quan QLNN.

- Các giải pháp đổi mới vai trò định hướng, điều tiết phát triển gồm: Đổi mới công tác hoạch định chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển các DNMPVQĐ, Hoạch định chiến lược PTNNL ở các DNMPVQĐ phù hợp với Đề án cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả DNQĐ đến năm 2020.

- Các giải pháp hoàn thiện khung khổ pháp lý và tạo môi trường phát triển đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ: Hoàn thiện chính sách, quy định và ban hành văn bản quy phạm pháp luật đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ; Tạo dựng môi trường thuận lợi cho PTNNL ở các DNMPVQĐ.

- Các giải pháp đổi mới công tác kiểm tra, giám sát đối với PTNNL ở các DNMPVQĐ: Hoàn thiện hệ thống kiểm soát đối với các DNMPVQĐ; Tăng cường kiểm tra giám sát việc thực thi chính sách, pháp luật về 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 đang được nghiên cứu làm rõ. Với mục tiêu nghiên cứu đã đề ra, Luận án đã giải quyết các vấn đề cơ bản của QLNN về PTNNL ở các DNMPVQĐ trong điều kiện hội nhập KTQT... Tuy nhiên, vẫn còn những vấn đề đòi hỏi cần được nghiên cứu và tiếp tục 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 mới 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 chuyển 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.