

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

NGUYỄN SỸ THÀNH

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH  
VẬN TẢI HÀNG KHÔNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP  
QUỐC TẾ

Ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 9.31.01.10

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

HÀ NỘI - NĂM 2024

**Luận án được hoàn thành tại**  
**Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS TS : Trần Công Sách**  
**TS. Nguyễn Huy Tráng**

Phản biện 1: .....  
.....  
....

Phản biện 2: .....  
.....  
....

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Viện tại:  
**Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương**  
Vào hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm 202...

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**

## **DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ**

1. Nguyễn Sỹ Thành (2018), “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam”, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 35, tr.31- 33.
2. Nguyễn Sỹ Thành (2020), “Covid-19 thị trường lao động Việt Nam với khủng hoảng kinh tế thế giới – bài học và giải pháp”, Tạp chí môi trường và cuộc sống, số 57, tr. 44-46.
3. Nguyen Sy Thanh (2020), “Impact of labor on the economic growth of Vietnam: History, Situation and Prediction”, Proceedings the third international conference on the Sustainable economic development and business management in the context of globalization (SEDBM 2020), Ha noi, p.219 – 227.
4. Nguyễn Sỹ Thành, Lê Minh Quang (2023), “Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không Việt Nam giai đoạn hậu COVID-19”, Tạp chí tài chính, kỳ 2 – tháng 9/2023(809), tr 153-157.
5. Nguyễn Gia Thọ, Nguyễn Sỹ Thành (2023) “Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không ở Việt Nam, NXB Lao động – ISBN: 978-604-393-620

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Lý do lựa chọn đề tài

Ngành vận tải hàng không Việt Nam có lịch sử ra đời muộn hơn so với các nước tiên tiến trên thế giới nhưng cũng đang phát triển với tốc độ tăng trưởng vượt trội, IATA dự báo Việt Nam sẽ là thị trường hàng không phát triển nhanh thứ 5 thế giới về lượt khách giai đoạn 2015-2035 và nhanh nhất trong khu vực Đông Nam Á với mức tăng trưởng trung bình gần 14% năm. Tuy nhiên sự phát triển của ngành vận tải hàng không Việt Nam cũng gắn liền với nhiều thách thức đòi hỏi không chỉ những nỗ lực của các doanh nghiệp hàng không mà còn cần những giải pháp Quản lý nhà nước kịp thời và phù hợp về PT NNL. Nói cách khác, quản lý nhà nước về PTNNN có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của ngành vận tải hàng không Việt Nam.

Chính vì vậy, quản lý nhà nước (QLNN) về PTNNL trong ngành VTHK phải được coi là nhiệm vụ trọng tâm và mang tính đột phá xuyên suốt trong quá trình phát triển của ngành vận tải hàng không với phương châm lấy phát triển con người làm trung tâm, vừa là mục tiêu, vừa là động lực để đảm bảo cho sự phát triển bền vững.

Xuất phát từ lý luận và các yêu cầu của thực tiễn nêu trên, đề tài luận án “*Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế*” là hoàn toàn cần thiết và có ý nghĩa.

### 2. Những điểm mới của luận án

#### 2.1. Về lý luận

Luận án góp phần bổ sung và hoàn thiện cơ sở lý luận về Quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không.

#### 2.2. Về thực tiễn

Luận án đã phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK Việt Nam, đã chỉ ra những hạn chế, nguyên nhân hạn chế của quản lý nhà nước về PTNNL ngành VTHK Việt Nam giai đoạn 2018-2022. Kết quả nghiên cứu đề tài luận án cũng sẽ đề xuất một số giải pháp cho quản lý nhà nước về PTNNL trong phạm vi cả nước nói chung và ngành VTHK nói riêng và là kinh nghiệm tham khảo cho các nước trong khu vực cũng như trên thế giới.

## Chương 1

# TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

### 1.1. Tổng quan các công trình và khoảng trống nghiên cứu

#### 1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực được nhiều tác giả nghiên cứu với những công trình khác nhau. Đa số các công trình của các tác giả đều khẳng định PTNNL liên quan trực tiếp đến việc đào tạo, phát triển khả năng tài nguyên con người.

Về vai trò của phát triển nguồn nhân lực, cũng được nhiều nhà khoa học đi sâu phân tích. Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu đề cập đến yếu tố về giáo dục, đào tạo trong quá trình PTNNL mà chưa đề cập hoặc không phân tích sâu về các yếu tố khác tác động đến PTNNL như quy mô dân số, chính sách của nhà nước về PT NNL, chế độ thù lao đãi ngộ nguồn nhân lực, y tế và chăm sóc sức khỏe đối với người lao động. Trên cơ sở kế thừa những kết quả nghiên cứu nêu trên, nghiên cứu sinh có thêm cái nhìn toàn diện hơn về PTTNL để hoàn thiện luận án dưới góc độ nghiên cứu riêng của mình.

Các đề tài về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK trong bối cảnh HNQT đã đưa ra các thực trạng, yêu cầu đào tạo đối với nguồn nhân lực trong bối cảnh mới nhưng chưa đi sâu về nội dung PTNNL cụ thể, đặc biệt là các nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay.

#### 1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Với tầm quan trọng của ngành VTHK đối với nền kinh tế quốc dân thì vai trò của QLNN đối với PTNNL ngành VTHK cũng rất quan trọng trong việc đảm bảo phát triển bền vững, đúng theo pháp luật và quy luật kinh tế thị trường. Tác giả Christine Chmura (1944) cho rằng ngành vận tải hàng không phải bị quản lý bởi luật vì đây là nội dung quản lý nhà nước rất quan trọng để đảm bảo sự phát triển của ngành. Ngoài ra, các tác giả Steven Truxal (2012); Rigas Doganis (2010); Nawal K.Taneja; Peter Belobaba và cộng sự (2016), Phạm Anh (2015) đều nhấn mạnh vai trò quan trọng của quản lý nhà nước tương ứng với các cam kết của hội nhập kinh tế quốc tế, trong các nội dung nghiên cứu về quản lý nhà nước, nội dung ban hành khuôn khổ pháp luật và tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra giám sát là rất quan trọng

Hầu hết các nghiên cứu trên mới chỉ đưa ra vai trò của QLNN trong việc đảm bảo nguồn nhân lực phục vụ ngành VTHK mà chưa phân tích sâu làm thế nào để nâng cao vai

trò và năng lực của QLNN về PTNNL. Đây là những khoảng trống để nghiên cứu sinh tiếp tục nghiên cứu và phát triển trong luận án của mình.

### **1.1.3. Những vấn đề liên quan đến đề tài luận án đã được các nghiên cứu trước giải quyết và khoảng trống luận án tiếp tục nghiên cứu**

#### *1.1.3.1. Đóng góp của các công trình khoa học liên quan đến đề tài luận án*

*Thứ nhất*, Các công trình đã chỉ ra được khái niệm, vai trò, đặc điểm của nguồn nhân lực và quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực theo ngành, theo lĩnh vực kinh tế khác nhau. *Thứ hai*, Các công trình đã chỉ ra được các nội dung khi nghiên cứu về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực. *Thứ ba*, Các công trình đã chỉ ra được nhiều yếu tố ảnh hưởng khác nhau đến quản lý nhà nước về PTNNL. *Thứ tư*, Phần lớn các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực thường sử dụng các tiêu chí đo lường định tính để đánh giá. *Thứ năm*, Kết quả của các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực thường tập trung vào việc chỉ ra các bất cập, khó khăn thường gặp trong hoạt động phát triển nguồn nhân lực. *Thứ sáu*, Các công trình nghiên cứu đã làm rõ đặc thù nguồn nhân lực ngành VTHK so với các ngành khác thể hiện tính kỹ luật, chủ động, sáng tạo. *Thứ bảy*, Nguồn nhân lực ngành VTHK là lao động đặc thù, phức tạp, không chỉ yêu cầu trình độ kỹ thuật cao mà đòi hỏi phải có tri thức tổng hợp rộng gồm trí lực, thể lực, tâm lực với chuyên môn sâu và bản lĩnh chính trị, tính quyết đoán cao. *Thứ tám*, Các nghiên cứu đã xác định được vai trò và nhiệm vụ của QLNN đối với PTNNL ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế

#### *1.1.3.2. Những khoảng trống luận án tiếp tục nghiên cứu*

*Thứ nhất*, chưa có nhiều nghiên cứu chuyên sâu lựa chọn đối tượng nghiên cứu là quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK theo các nhóm chức năng, hoạt động của Nhà nước. *Thứ hai*, phần lớn các công trình nghiên cứu tại Việt Nam cho đến nay khi xem xét vấn đề PTNNL đều coi PTNNL là hoạt động do khu vực doanh nghiệp thực hiện trên cơ sở nguồn lực của doanh nghiệp mà chưa tính đến các yếu tố tác động khác. *Thứ ba*, chưa có đề tài nghiên cứu sâu về Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế tư.

#### *1.1.3.3. Hướng nghiên cứu của luận án*

Trên cơ sở thực hiện tổng quan nghiên cứu, tác giả xây dựng khung phân tích của luận án thể hiện các nội dung chủ yếu của QLNN về NNL trong ngành VTHK cũng như các nhân tố có ảnh hưởng đến kết quả QLNN. Tác giả cũng phân tích thực trạng QNLL về PTNNL trong ngành VTHK, làm rõ những thành công, hạn chế cũng như nguyên nhân

khách quan và chủ quan. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện QLNN về PTNNL trong ngành VTHK.

## **1.2. Mục tiêu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### **1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu**

#### *1.2.1.1. Mục tiêu tổng quát*

Làm rõ thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không, từ đó đề xuất giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không Việt Nam, góp phần thúc đẩy ngành vận tải hàng không Việt Nam phát triển một cách tốt hơn, phù hợp hơn trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

#### *1.2.1.2. Mục tiêu cụ thể*

1) Hệ thống hóa cơ sở lý luận quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không; 2) Tổng kết, khái quát kinh nghiệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở một số quốc gia làm bài học kinh nghiệm cho ngành VTHK Việt Nam. 3) Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. 4) Đề xuất giải pháp nhằm tăng cường quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

### **1.2.2. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của luận án là hoạt động quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

### **1.2.3. Phạm vi nghiên cứu**

Luận án nghiên cứu, tiếp cận phân tích theo các nội dung quản lý nhà nước, tập trung vào một số hoạt động chính gồm: định hướng phát triển nguồn nhân lực; tạo lập khuôn khổ pháp lý cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực; xây dựng chính sách thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực và thực hiện thanh tra, kiểm tra và giám sát các hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

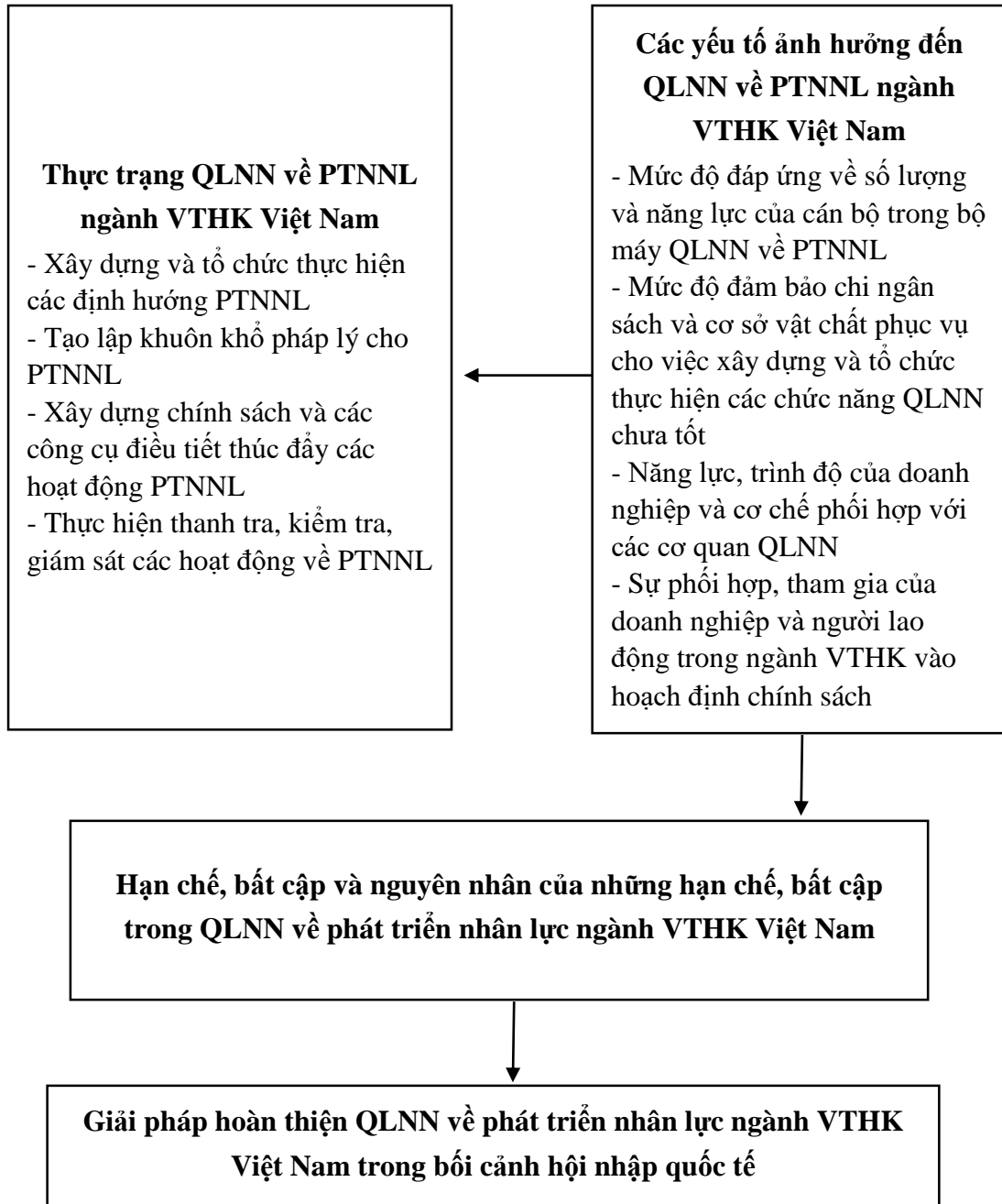
Nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không bao gồm (1) đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao trong các doanh nghiệp VTHK; (2) lao động có trình độ chuyên môn tay nghề cao (phi công, kỹ sư máy bay) và lao động phổ thông ( tiếp viên hàng không, chuyên viên thương mại, nhân viên check in, an ninh hàng không...)

Luận án phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực và ngành VTHK Việt Nam giai đoạn 2018 - 2022; giải pháp tăng cường quản lý nhà nước đối phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK đến năm 2030.

### 1.3. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

#### 1.3.1. Cách tiếp cận và khung phân tích

Tiếp cận theo các chức năng cơ bản của quản lý nhà nước



#### 1.3.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng nguồn thông tin thứ cấp được tác giả trực tiếp thu thập từ các tài liệu trong và ngoài nước để phân tích, tổng hợp, đánh giá: Tổng cục Thống kê, Cục hàng không Việt Nam, Tổng công ty hàng không Việt Nam (VNA), Tổng công ty cảng hàng không Việt Nam (ACV), IATA, CAPA, Statista, Boeing, Airbus

Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp qua phỏng vấn sâu và điều tra bằng bảng hỏi



### **1.3.3. Phương pháp xử lý và phân tích thông tin, số liệu**

Các nội dung phỏng vấn sâu được tổng hợp thông tin theo từng nội dung của đề tài nghiên cứu. Thông tin thu thập từ bảng hỏi được xử lý và phân tích kết quả trên máy tính, bằng phần mềm SPSS và Excel

Ngoài ra, luận án cũng áp dụng phương pháp thống kê mô tả, phương pháp tổng hợp, phân tích, so sánh...

## **Chương 2**

### **CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

#### **2.1. Khái quát một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không**

##### **2.1.1. Một số khái niệm cơ bản**

Theo quan điểm của ICAO, ngành VTHK theo nghĩa rộng là sự tập hợp các yếu tố kinh tế kỹ thuật nhằm khai thác việc chuyên chở bằng máy bay một cách có hiệu quả. Theo nghĩa hẹp thì VTHK là sự di chuyển của máy bay trong không trung hay cụ thể hơn là hình thức vận chuyển hành khách, hàng hoá, hành lý, bưu kiện từ một địa điểm này đến một địa điểm khác bằng máy bay.

Trong luận án, tác giả định nghĩa nguồn nhân lực ngành VTHK là bộ phận của nguồn nhân lực quốc gia có chức năng bảo đảm cung cấp các hoạt động về lĩnh vực dịch vụ VTHK đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội. Với tư cách là yếu tố đầu vào của hoạt động ngành hàng không, nguồn nhân lực ngành. Phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK là các hoạt động trực tiếp hoặc gián tiếp, có tính chất hệ thống, có tính kế thừa nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên các mặt thể lực, trí lực, năng lực, phẩm chất, đạo đức và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những thay đổi về cơ cấu nguồn nhân lực của ngành. Để từ đó, nguồn nhân lực ngành VTHK được phát triển một cách toàn diện, có đủ khả năng thích ứng khi có sự biến đổi trong tương lai trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

##### **2.1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không**

1) Nguồn nhân lực phải có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao theo tiêu chuẩn của hiệp hội hàng không quốc tế IATA, ICAO. 2) Nguồn nhân lực đòi hỏi tính chuyên sâu lớn. 3) Nguồn nhân lực đòi hỏi chi phí đào tạo cao và thời gian đào tạo dài. 4) Nguồn nhân lực có đặc điểm đa văn hóa, đa sắc tộc và xu hướng hội nhập quốc tế cao. 5) Nguồn nhân lực có tính cạnh tranh toàn cầu.

### **2.1.3. Phân loại nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không**

Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không bao gồm nhân lực tại các doanh nghiệp vận tải hàng không, các hãng hàng không tư nhân và nhân lực tại các cảng hàng không và các công ty hoạt động trong chuỗi giá trị hàng không như xăng dầu, xuất ăn hàng không. Nhóm này được chia thành 2 đối tượng: lãnh đạo cấp cao, quản lý doanh nghiệp, nguồn nhân lực chất lượng cao (phi công, kỹ sư tàu bay...) và nhân viên, người lao động trong các doanh nghiệp vận tải hàng không.

### **2.1.4. Các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK**

Các hoạt động này bao gồm: 1) Tuyển dụng nguồn nhân lực; 2) Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực; 3) Đào tạo nguồn nhân lực; 4) Thực hiện chính sách thù lao đãi ngộ và điều kiện làm việc cho nguồn nhân lực.

## **2.2. Cơ sở lý luận quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế**

### **2.2.1. Khái niệm về quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế**

Trong luận án này, tác giả định nghĩa quản lý nhà nước là quá trình tác động liên tục, có hướng đích của Nhà nước lên các doanh nghiệp nhằm đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đã đề ra trên cơ sở sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, tiềm năng và cơ hội kinh doanh.

QLNN về PTNNL ngành VTHK là quá trình sử dụng các công cụ quản lý của các cơ quan quản lý nhà nước để thực hiện chức năng quản lý, định hướng phát triển nguồn nhân lực theo các quy định của pháp luật và thông lệ của hàng không thế giới, xây dựng chính sách, khung khổ pháp luật, tạo lập bộ máy quản lý và điều tiết PTNNL, thực hiện các chức năng kiểm tra, giám sát thực thi *chính sách pháp luật về PTNNL, góp phần thúc đẩy sự phát triển của ngành VTHK.*

### **2.2.2. Đặc điểm và yêu cầu đặt ra của hội nhập quốc tế đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không**

Hội nhập quốc tế (HNQT) thực chất là hợp tác nhưng ở trình độ cao hơn, đáp ứng những đòi hỏi chặt chẽ hơn như gắn kết với nhau, chia sẻ với nhau lợi ích, nguồn lực; tuân thủ các quy tắc chung, luật chơi và chuẩn mực chung theo một quá trình phát triển liên tục từ thấp đến cao, với những hình thức đa dạng, phong phú, phù hợp với điều kiện cụ thể của từng khu vực hoặc từng cơ chế hội nhập.

Những yêu cầu đặt ra của hội nhập quốc tế đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không bao gồm: Thứ nhất mức độ tuân thủ tiêu chuẩn hàng không thế giới của các doanh nghiệp và người lao động luôn được đặt lên hàng đầu; Thứ hai, mức độ chuẩn hóa quốc tế ngày càng cao đối với nhân lực thực hiện quản lý nhà nước; Thứ ba, áp lực cạnh tranh ngày một mạnh.

### **2.2.3. Mục tiêu, đối tượng và chủ thể quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không**

Quản lý nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế là hướng tới mục tiêu đáp ứng phát triển ngành VTHK Việt Nam an toàn và hiệu quả, đáp ứng quá trình hội nhập quốc tế của ngành, xây dựng nguồn nhân lực có trình độ tiêu chuẩn quốc tế, có năng suất lao động cao, đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành.

Quản lý nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không gồm những mục tiêu cụ thể như sau: 1) Phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp vận tải hàng không phù hợp với yêu cầu của hội nhập quốc tế; 2) Đảm bảo tính tuân thủ theo định hướng và khuôn khổ pháp luật.

### **2.2.4. Nội dung quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế**

- Xây dựng và tổ chức thực hiện các định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế bao gồm: tầm nhìn chiến lược; Chiến lược Phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK; Quy hoạch Phát triển nguồn nhân lực; Kế hoạch Phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK.

- Tạo lập khuôn khổ pháp lý cho phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không phù hợp với các cam kết hội nhập quốc tế. Đối với ngành VTHK, hệ thống văn bản QPPL là cơ sở pháp lý điều chỉnh toàn bộ hoạt động ngành hàng không dân dụng, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý nhà nước, thúc đẩy kinh tế nói riêng và tạo điều kiện thuận lợi cho tiến trình hội nhập kinh tế thế giới nói chung.

- Xây dựng chính sách và các công cụ điều tiết thúc đẩy các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không phù hợp với các cam kết hội nhập quốc tế. Bao gồm : Chính sách hỗ trợ tuyển dụng; Chính sách tiền lương, đãi ngộ; Chính sách huấn luyện và đào tạo; Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

- Thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát các hoạt động về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không.

### **2.2.5. Các tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế**

*1) Nhóm tiêu chí về đánh giá định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không*

- Mức độ phù hợp của các định hướng: sử dụng 3 tiêu chí đánh giá, gồm: (i) Mức độ phù hợp với chiến lược phát triển chung của quốc gia; (ii) Mức độ phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế; (iii) Mức độ phù hợp với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của ngành VTHK.

*2) Nhóm tiêu chí đánh giá hoạt động tạo dựng khuôn khổ pháp lý cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không*

- Mức độ hiệu lực của văn bản quy phạm pháp luật: sử dụng 2 tiêu chí đánh giá, gồm: (i) Yêu cầu bắt buộc; (ii) Yêu cầu ban hành đầy đủ nội dung;

- Mức độ phức tạp của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật cho phát triển nguồn nhân lực.

- Tính kịp thời của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật. Tiêu chí này được đánh giá dựa trên các nghiên cứu các nội dung của văn bản QPPL và phỏng vấn chuyên sâu của tác giả với các lãnh đạo của cục hàng không Việt Nam và các hãng hàng không của Việt Nam.

*3) Nhóm tiêu chí đánh giá hoạt động xây dựng chính sách hỗ trợ cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không*

- Tiêu chí hiệu quả của xây dựng chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực, sử dụng 3 mức độ đánh giá, gồm: (i) Mức độ hiệu kinh tế (ii) Mức độ hiệu quả tăng năng suất lao động; (iii) Mức độ hiệu quả thu hút người lao động;

- Tiêu chí phù hợp của xây dựng chính sách sách phát triển nguồn nhân lực, sử dụng 1 mức độ đánh giá, gồm: (i) Mức độ phù hợp với hội nhập quốc tế;

- Tiêu chí đầy đủ, công khai minh bạch của chính sách phát triển nguồn nhân lực: sử dụng 2 mức độ đánh giá, gồm: (i) Mức độ đầy đủ, toàn diện của chính sách; (ii) Mức độ công khai, minh bạch của chính sách;

*4) Nhóm tiêu chí đánh giá hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không*

- Tiêu chí hiệu quả bộ máy tổ chức của thanh tra giám sát, sử dụng 2 mức độ đánh giá: (i) Mức độ tổ chức bộ máy và (ii) Mức độ xây dựng số lượng thanh tra giám sát. Tiêu chí hiệu quả bộ máy thanh tra giám sát chủ yếu sử dụng dữ liệu thứ cấp từ các nguồn trong nước và kết quả phỏng vấn sâu để làm cơ sở đánh giá.

- Tiêu chí hiệu lực của hoạt động thanh tra, giám sát về phát triển nguồn nhân lực, sử dụng 3 mức độ đánh giá: (i) Mức độ thường xuyên của thanh tra, giám sát về PT NNL; (ii) Mức độ đóng góp nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước

- Tiêu chí phù hợp của hoạt động thanh tra, giám sát về phát triển nguồn nhân lực, sử dụng 2 mức độ đánh giá: (i) Mức độ phù hợp với hoạt động thực tiễn của ngành VTHK; (ii) Mức độ phù hợp với nguyện vọng người lao động.

### **2.2.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế**

*2.2.6.1. Mức độ đáp ứng về số lượng và năng lực của cán bộ trong bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không*

*2.2.6.2. Mức độ đảm bảo chi ngân sách và cơ sở vật chất phục vụ cho việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chức năng quản lý nhà nước*

*2.2.6.3. Năng lực, trình độ của doanh nghiệp và cơ chế phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước trong ngành vận tải hàng không*

*2.2.6.4. Sự phối hợp, tham gia của doanh nghiệp và người lao động trong ngành vận tải hàng không vào hoạch định chính sách*

### **2.3. Kinh nghiệm quốc tế và một số bài học cho Việt Nam về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế**

*Bài học về xây dựng định hướng* : Cơ quan QLNN cần phải xây dựng chiến lược dài hạn có trọng điểm đối với ngành VTHK trong đó (1) Cần ưu tiên hoàn thành sân bay Long Thành và tiếp tục nâng cấp mở rộng sân bay Nội Bài, Tân Sơn Nhất. (2) Đầu tư, xây dựng các cơ sở MRO, hợp tác liên doanh với các tập đoàn HK lớn trên thế giới để có thể chủ động trong việc cung cấp các dịch vụ MRO cho các hãng trong nước và quốc tế. (3) Cơ quan QLNN cần khuyến khích các trường đại học hàng đầu tích hợp các ngành học về HK.

*Bài học về hoàn thiện tin đầy đủ chức năng quản lý nhà nước*, Chức năng QLNN cần phải được thực hiện đầy đủ các khía cạnh của lĩnh vực VTHK. Giảm bớt chức năng QLNN về giá, sản phẩm, đường bay... để ngành VTHK tự do phát triển theo kinh tế thị trường như ở Mỹ.

*Bài học về xây dựng khuôn khổ pháp lý, Để đảm bảo mức độ an toàn tuyệt đối cho ngành tránh theo vết xe đổ của Liên Bang Nga, các cơ quan QLNN cần phải luật hóa các quy định về an toàn, an ninh. Các tiêu chuẩn về bằng cấp cho phi công, kỹ sư tàu bay cần phải được ban hành đầy đủ và đáp ứng mọi yêu cầu khắt khe của các tổ chức hàng không thế giới*

*Bài học về việc xây dựng bộ máy tổ chức Quản lý nhà nước, Xây dựng bộ máy tổ chức QLNN bên cạnh phải đủ về số lượng thì cần phải đảm bảo chất lượng. Để tránh đi theo vết xe đổ của Nga, Cơ quan QLNN cần phải tổ chức lại bộ máy hoạt động của mình thông qua việc tuyển dụng, đào tạo, cập nhật kiến thức cho đội ngũ công chức làm công tác QLNN (đặc biệt trong lĩnh vực an ninh, an toàn bay) theo các tiêu chí nghiêm ngặt nhất của IATA.*

*Bài học về xây dựng chính sách hỗ trợ Phát triển nguồn nhân lực, Nếu muốn phát triển ngành VTHK trở thành một ngành kinh tế mũi nhọn như Thái Lan thì các cơ quan QLNN phải có các chính sách hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực, các chính sách về tài chính để tạo điều kiện cho các doanh nghiệp VTHK, người lao động có cơ hội được đào tạo nâng cao trình độ kiến thức về ngành VTHK.*

*Bài học về chức năng kiểm tra giám sát,, Chức năng kiểm tra giám sát của cơ quan QLNN phải được thực hiện nghiêm và thường xuyên, trong đó phải giám sát chặt chẽ việc tuân thủ các quy trình quy định về an ninh-an toàn; kiểm tra nghiêm ngặt việc tuyển dụng, đào tạo huấn luyện, kiểm tra định kỳ cho phi công - tổ bay, kỹ sư tàu bay.*

### Chương 3

## THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

### 3.1. Thực trạng ngành vận tải hàng không và nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong hội nhập quốc tế

#### 3.1.1. Khái quát thực trạng ngành vận tải hàng không Việt Nam

Cấu trúc mô hình tổ chức của ngành VTHK Việt Nam được cấu trúc bởi 2 khối lớn, đó là: quản lý nhà nước (chủ thể quản lý); khối vận tải hàng không (đối tượng bị quản lý)

#### 3.1.2. Thực trạng nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Theo thống kê của cục Hàng không Việt Nam, tốc độ tăng lao động bình quân là 5%/năm, tổng số lao động của toàn ngành đạt khoảng 46.000 người trong độ tuổi lao động. Cơ cấu lao động dịch theo chiều thuận phù hợp với quy hoạch giao thông VTHK, cơ cấu lao động chuyên ngành VTHK có xu hướng tăng trong cơ cấu chung trong khối các doanh nghiệp VTHK chiếm tỷ trọng 84,2%.

Phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam được thực hiện theo một số hình thức như:

(1) Đào tạo người lao động trong ngành vận tải hàng không Việt Nam

**Bảng 3.1. Tỷ trọng chi phí đào tạo theo đối tượng của Tổng công ty hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022**

STT	Tỷ trọng (%)	2018	2019	2020	2021	2022
1	Phi công	78	77	68	65	63
2	Lãnh đạo quản lý	5	6	10	11	12
3	NVKT	10	8	12	12	12
4	Lao động khác	3	3	5	5	5

(Nguồn: Tổng công ty Hàng không Việt Nam, 2022)

(2) Quản lý thời gian lao động

Đối với phi hành đoàn

Thời gian làm việc và nghỉ ngơi của phi hành đoàn được giới hạn theo quy định của Hàng không Việt Nam. Tại VNA, tình hình sử dụng phi công theo giờ bay như sau:

**Bảng 3.2. Hiệu quả sử dụng phi công theo giờ bay của Tổng công ty hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2021**

STT	Năm	Loại tàu bay (giờ bay/tháng)	
-----	-----	------------------------------	--

		<b>B787</b>	<b>A350</b>	<b>A330</b>	<b>A321</b>	<b>Số giờ bay trung bình (giờ)</b>
1	2018	88	88	59,9	63,8	65,86
2	2019	81,9	81,9	53,9	60,9	65,80
3	2020	83,1	83,1	53,8	66,5	68,18
4	2021	85,8	85,8	73,7	63,4	77,17

(Nguồn: Tổng công ty hàng không Việt Nam)

(3) Bố trí công việc cho người lao động

**Bảng 3.3. Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp trong việc sử dụng lao động ở các doanh nghiệp vận tải hàng không Việt Nam**

STT	Chỉ tiêu	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Doanh nghiệp (n=53)	0	1.1	23.9	52.2	22.5
2	Người lao động (n=193)	0	3.3	44.6	28.3	23.8

(Nguồn: kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

(4) Thực hiện đãi ngộ, lương thưởng và phúc lợi cho người lao động

**Bảng 3.4. Ý kiến đánh giá thực trạng tiền lương, đãi ngộ, phúc lợi cho người lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam**

STT	Tiêu chí	Mức độ hài lòng (%)				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Chế độ đãi ngộ, phúc lợi (n = 53)	0	0	21,1	52,1	26,7
2	Chính sách lương thưởng (n=193)	0	23,2	52,5	17,1	7,2

(Nguồn: kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

(5) Điều kiện làm việc, bảo đảm an toàn trong lao động, kỷ luật lao động

**Bảng 3.5. Ý kiến đánh giá thực trạng tiền lương, đãi ngộ, phúc lợi cho người lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam**

STT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý



1	Cơ sở vật chất nơi làm việc đảm bảo an toàn (n=193)	0	20,4	58,9	16,7	4,1
2	Được trang bị đầy đủ thiết bị công cụ lao động (n=193)	0	0	42,6	43,7	13,7

(Nguồn: kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

### 3.1.3. Hội nhập quốc tế của ngành vận tải hàng không Việt Nam

Với các cam kết mạnh mẽ về hội nhập quốc tế trong lĩnh vực VTHK, ngành VTHK Việt Nam đã khẳng định được vị thế và có sự tăng trưởng mạnh mẽ tại thị trường hàng không trong khu vực. Hãng hàng không quốc gia Vietnam và các hãng hàng không giá rẻ như VJA, JPA, BBA được hưởng lợi rất nhiều từ quá trình HNQT.

## 3.2. Thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế thời gian qua

### 3.2.1. Thực trạng xây dựng và tổ chức thực hiện các định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Nhà nước đã ban hành minh bạch, rõ ràng nhiều văn bản định hướng mang tính chiến lược về phát triển nguồn nhân lực (PTNNL), trong đó có 6 quyết định của Thủ tướng chính phủ và 2 Quyết định của Bộ GTVT. Đa số các văn bản này đã phù hợp với chiến lược phát triển chung của quốc gia, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và phù hợp với nhu cầu nguồn nhân lực của ngành VTHK.

**Bảng 3.6. Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp của định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam**

TT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Định hướng PTNNL ngành VTHK phù hợp với chiến lược phát triển chung của Nhà nước (n=20)	0	0	0	70	30
2	Định hướng PTNNL ngành VTHK phù hợp với quá trình hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0 (n=53)	0	10	60	30	0
3	Định hướng PTNNL phù hợp với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của ngành VTHK (n=53)	0	10,3	15,1	47,4	27,2

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

### 3.2.2. Thực trạng tạo lập hệ thống khuôn khổ pháp lý về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam phù hợp với cam kết hội nhập quốc tế

Hiện nay, Luật hàng không dân dụng Việt Nam và các văn bản hướng dẫn luật là một bước tiến mới trong quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật tại Việt Nam, đã thực sự khẳng định được vai trò của văn bản pháp lý là trung tâm của hệ thống pháp luật về Hàng không dân dụng

Trong quá trình nghiên cứu luận án, tác giả đã tổng hợp và chỉ ra một số thực trạng của văn bản quy phạm pháp luật về việc phát triển nguồn nhân lực ngành hàng không theo một số tiêu chí chủ đạo như sau: Văn bản quy phạm pháp luật có tính hiệu lực cao; Văn bản quy phạm pháp luật có tính phức tạp cao.

**Bảng 3.7. Ý kiến đánh giá mức độ đầy đủ của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam**

TT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	0	0	45,9	44,3	9,8
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp (n= 53)	0	28,3	71,7	0	0
3	Người lao động (n=193)	0	12,5	80,7	6,8	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

### 3.2.3. Thực trạng xây dựng chính sách và công cụ điều tiết thúc đẩy hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam phù hợp với các cam kết hội nhập quốc tế

Chính sách về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam mang tính định hướng chung nhằm hướng tới mục tiêu xây dựng ngành phát triển bền vững với đội ngũ nhân lực đảm bảo tính cân đối, toàn diện, chuyên nghiệp, có đủ trình độ tiếp thu và làm chủ khoa học, kỹ thuật công nghệ mới đáp ứng yêu cầu phát triển theo hướng hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Qua nghiên cứu, phân tích một số chính sách về phát triển nguồn nhân lực trên đây, tác giả đã chỉ ra một số thực trạng nổi bật của chính sách PTNNL theo một số tiêu chí chủ đạo sau:

(1) *Mức độ hiệu quả của các chính sách*

**Bảng 3.8. Ý kiến đánh giá mức độ hiệu quả kinh tế các chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam**

TT	Chỉ tiêu	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Chính sách xã hội hóa đào tạo đem lại hiệu quả kinh tế cho ngành VTHK (n=20)	0	0	21,1	39,5	39,4
2	Chính sách xã hội hóa đào tạo góp phần tiết kiệm chi phí đào tạo cho doanh nghiệp (n=53)	0	5.1	30.3	52.5	12.1

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

(2) Hiệu quả tăng năng suất lao động

**Bảng 3.9. Ý kiến đánh giá mức độ hiệu quả tăng năng suất lao động của các chính sách về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam**

TT	Chỉ tiêu	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Các chính sách lương thưởng góp phần tăng năng suất lao động (n=53)	0	0	17.3	53.5	29.2

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

(3) Mức độ phù hợp với hội nhập quốc tế

**Bảng 3.10. Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp của chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam**

TT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo và PTNNL phù hợp với hội nhập quốc tế (n=53)	0	18,8	21,8	49,4	10

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

(4) *Mức độ đầy đủ, toàn diện***Bảng 3.11. Ý kiến đánh giá mức độ đầy đủ của chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam**

TT	Đối tượng	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	0	0	40	45,9	14,1
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp (n = 53)	0	26,3	38,6	35,1	0
3	Người lao động (n=193)	0	34,9	32,6	32,5	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

**3.2.4. Thực trạng kiểm tra và giám sát các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.**

Cơ quan thanh tra và kiểm tra nhà nước có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự trung thực, minh bạch và hiệu quả của việc thực hiện chính sách, pháp luật, của cơ quan, tổ chức, cá nhân thuộc thẩm quyền quản lý của cơ quan quản lý nhà nước cùng cấp. Hoạt động thanh, kiểm tra, giám sát của Nhà nước nhằm phòng ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật; phát hiện những sơ hở trong cơ chế quản lý, chính sách, pháp luật để kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền các biện pháp khắc phục; phát huy nhân tố tích cực; góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước; bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân.

**Bảng 3.13. Ý kiến đánh giá mức độ hiệu lực của hoạt động thanh tra giám sát về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam**

STT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Hoạt động thanh tra, kiểm tra về PTNNL được thực hiện thường xuyên, liên tục (n=20)	0	0	25	75	0
2	Hoạt động thanh tra, kiểm tra góp phần nâng cao vai trò QLNN về PTNNL (n=20)	0	0	40,5	52,9	6,6

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

### **3.3. Đánh giá chung về thực trạng quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế**

#### ***3.3.1. Những kết quả đạt được***

(1) Trong các quy hoạch phát triển ngành VTHK tầm nhìn đến năm 2030, đều đã đề cập đến định hướng PTNNL cho ngành VTHK, trong đó có chú trọng đến chiến lược thu hút lao động vào làm việc cho ngành, đặc biệt là các lao động chất lượng cao, lao động trẻ làm trong các cơ quan QLNN và các lao động trực tiếp liên quan đến khai thác tàu bay như phi công, NVKT máy bay. (2) Sự ra đời của luật Hàng không dân dụng Việt Nam và các nghị định thông tư và quy định của Bộ GTVT, Cục Hàng không đã tạo cơ sở cho các hãng hàng không tiến hành hoạt động phát triển nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện kinh doanh và nguyện vọng của người lao động. (3) Cơ chế, chính sách, môi trường PTNNL ngành VTHK được xây dựng đầy đủ, toàn diện và công khai minh bạch. Các chính sách ban hành có tính phù hợp với các nhóm lao động và có chú trọng vào hoạt động phát triển lực lượng lao động trẻ có trình độ. Đội ngũ lao động trẻ có tuổi đời từ 30-40 tuổi chiếm tỷ lệ đông nhất trong cơ cấu lao động, có lòng nhiệt tình, sáng tạo, yêu nghề. (4) Bộ máy Quản lý nhà nước về PTNNL ngành VTHK 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 hiện đại, minh bạch, hiệu quả. Việc thành lập Ủy ban quản lý vốn nhà nước đã phân nào tách bạch giữa QLNN và quản lý chủ sở hữu của các DNNN trong ngành VTHK. (5) Công tác phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam đã đạt được thành tựu đáng ghi nhận

#### ***3.3.2. Những hạn chế, bất cập***

(1) Bộ GTVT chưa xây dựng được định hướng, quy hoạch và kế hoạch PTNNL chi tiết cho ngành VTHK; (2) Các văn bản quy phạm pháp luật ban hành nhiều nhưng rất phức tạp, chồng chéo, nhiều trường hợp thiếu thống nhất giữa cơ quan QLNN quản lý về chuyên môn với cơ quan QLNN quản lý về chủ sở hữu. (3) Về xây dựng chính sách và các công cụ điều tiết PTNNL: Vẫn còn xảy ra tình trạng nguồn nhân lực chất lượng cao bỏ việc, rời khỏi ngành, thiếu lực lượng lao động đặc thù như phi công. Việc bố trí thời gian cho đội ngũ phi công còn tạo ra áp lực tăng cường độ lao động. Mức lương có sự chênh lệch lớn giữa các các lượng lao động trong cùng phạm vi công việc. Chính sách đào tạo, tuyển sinh đào tạo chậm đổi mới và không đồng bộ cản trở đến việc nâng cao trình độ chuyên môn của một số lao động trong ngành. (4) Bộ máy QLNN về PTNNL còn cồng kềnh, các chủ thể quản lý đối với ngành VTHK còn nhiều và sự phân công, phân nhiệm quản lý tương đối phức tạp, chậm đổi mới, chưa phù hợp với thông lệ quốc tế về vai trò của nhà chức trách hàng không dẫn đến việc phối hợp xây dựng và thực thi chính sách giữa các cơ quan QLNN là tương đối khó khăn. (5) Công tác kiểm tra, giám sát về hoạt động PTNNL tại ngành VTHK không được duy trì thường xuyên, chưa thực sự quyết liệt, chế tài

xử phạt còn nhẹ, nhiều sự việc tranh chấp lao động, vi phạm an toàn vệ sinh lao động chưa được xử lý thấu đáo và triệt để.

### ***3.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế***

(1) Thiếu cơ chế cụ thể với ngành vận tải hàng không và phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không; (2) Năng lực bộ máy quản lý nhà nước về nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn; (3) Mức độ đảm bảo chi ngân sách và cơ sở vật chất phục vụ cho việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chức năng quản lý nhà nước chưa tốt; (4) Năng lực, trình độ của doanh nghiệp và cơ chế phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước trong ngành vận tải hàng không; (5) Sự phối hợp, tham gia của doanh nghiệp và người lao động trong ngành vận tải hàng không vào hoạch định chính sách còn hạn chế

## Chương 4

### GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

#### 4.1. Bối cảnh và dự báo nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong hội nhập quốc tế của Việt Nam thời kỳ đến năm 2030

##### 4.1.1. Bối cảnh liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không thời kỳ đến năm 2030

Giai đoạn từ nay đến năm 2030, nền kinh tế Việt Nam là một điểm sáng trong khu vực Châu Á. Tiếp tục phát triển Vietnam Airlines là nòng cốt của lực lượng VTHK Việt Nam, có tầm cỡ trong khu vực Châu Á - Tây Thái Bình Dương; có bản sắc, có năng lực cạnh tranh, kinh doanh hiệu quả và được ưu chuộng; lấy thị trường quốc tế khu vực và thị trường nội địa là trọng tâm, kết hợp với phát triển từng bước thị trường xuyên lục địa và liên khu vực. Các hãng HK tư nhân, công ty cổ phần HK được chính phủ quan tâm, tạo điều kiện phát triển và mở rộng kinh doanh.

##### 4.1.2. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không giai đoạn 2024 - 2030

**Bảng 4.1. Dự báo số lượng giám sát viên và số lượng tàu bay từ năm 2024 đến 2025**

STT	Năm	Số lượng giám sát viên (người)	Tổng số tàu bay dự kiến khai thác (chiếc)	Số lượng tàu bay có thể giám sát (chiếc)
1	2024	78	416	416
2	2025	86	449	449

*Nguồn: (Cục Hàng không Việt Nam, năm 2021)*

##### 4.1.3. Những cơ hội và thách thức đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

\* *Cơ hội:* (1) Thị trường lao động phát triển; (2) Chuyển dịch cơ cấu việc làm; (3) Gia tăng việc làm và nâng cao chất lượng việc làm.

\* *Thách thức:* (1) Nội luật hóa, tuân thủ các cam kết và chuẩn mực hội nhập. (2) Thách thức giải quyết việc làm cho lao động dư thừa, chất lượng thấp. (3) Mức độ và phạm vi cạnh tranh của thị trường lao động ngày càng gay gắt. (4) Tính kỷ luật của nguồn lao động Việt Nam chưa cao. (5) Các khó khăn khi thực hiện các cam kết quốc tế: (6) Sự bùng phát và lây lan của đại dịch Covid-19 đã và đang làm trầm trọng thêm xu hướng suy thoái,

khủng hoảng kinh tế toàn cầu. (7) Việt Nam chưa phải là nước giàu nhưng dân số dự báo sẽ già hóa nhanh.

## **4.2. Quan điểm, mục tiêu và định hướng hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế**

### **4.2.1. Quan điểm, mục tiêu hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam**

#### **4.2.1.1. Mục tiêu đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực**

Hoàn thiện Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK hướng tới mục tiêu nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về PTNNL, góp phần thực hiện thành công mục tiêu của Chiến lược PTNNL 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”

#### **4.2.1.2. Quan điểm đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực**

(1) Xác định đúng vai trò Quản lý nhà nước về PTNNL của ngành VTHK Việt Nam. (2) Cần tách bạch vai trò chủ sở hữu của nhà nước sang vai trò định hướng, kiến tạo, phục vụ các hoạt động PTNNL. (3) Quản lý nhà nước đối với hoạt động xã hội hóa đầu tư đối với PTNNL của ngành VTHK Việt Nam. (4) Đổi mới QLNN về PTNNL của ngành VTHK Việt Nam từ nay đến năm 2030 phải đi đôi với cải cách hành chính, phải gắn với HNQT. (5) Công tác giám sát chất lượng đào tạo cần được coi là một nhiệm vụ trọng tâm của đổi mới QLNN về PTNNL.

### **4.2.2. Định hướng hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế thời kỳ đến năm 2030**

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 .

Bộ Giao thông vận tải với vai trò là cơ quan chủ quản QLNN đối với ngành VTHK phải có trách nhiệm chính trong việc nghiên cứu và xây dựng Chiến lược PTNNL trong ngành VTHK



### **4.3. Giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam thời kỳ đến năm 2030**

#### ***4.3.1. Giải pháp hoàn thiện hệ thống khuôn khổ pháp lý và tạo môi trường phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam***

(1) Nhà nước cần tạo môi trường thuận lợi, bình đẳng cho các thành phần xã hội tham gia cung ứng dịch vụ công trong giáo dục và đào tạo về ngành VTHK. Các đơn vị sự nghiệp ngoài công lập được khuyến khích tham gia cung ứng dịch vụ bình đẳng như các đơn vị sự nghiệp công lập

(2) Để giảm thiểu tính phức tạp của hệ thống pháp, các cơ quan QLNN cần tập trung vào công tác rà soát, xây dựng, hoàn thiện hệ thống văn QPPL theo Luật HKDD năm 2006 và Luật sửa đổi một số điều của HKDD năm 2006.

(3) Hoàn chỉnh tính đầy đủ và quốc tế hóa của pháp luật thông qua việc hoàn thiện các quy tắc về vận chuyển quốc tế bằng đường HK để phù hợp với Công ước Montreal 1999. Đây là cơ sở pháp lý để ngành VTHK Việt Nam tăng cường quan hệ hợp tác hai chiều với các tổ chức quốc tế, liên kết, liên doanh trong các hoạt động đào tạo, PT NNL.

(4) Kiến nghị Quốc hội cần phải điều chỉnh quy định về thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, bổ sung nghĩa vụ đầu tư cho đào tạo của người sử dụng lao động, nghĩa vụ bồi hoàn chi phí đào tạo trước khi chuyển sang làm việc cho doanh nghiệp khác...

(5) Kiến nghị Quốc hội xem xét bổ sung quy định trong luật lao động cho phép các phi công sau 62 tuổi nếu vẫn đáp ứng được yêu cầu về sức khỏe, an toàn bay theo quy định của nhà chức trách thì vẫn được phép bay cho đến tối đa 65-67 tuổi.

#### ***4.3.2. Giải pháp xây dựng, bổ sung, điều chỉnh chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam***

(1) *Hoàn thiện chính sách tuyển dụng nguồn nhân lực.* Mở rộng đối tượng tuyển dụng và các vị trí tuyển dụng thông qua chính sách xã hội hóa đào tạo. Cần phải nhân rộng chính sách xã hội hóa đào tạo đối tượng phi công sang các đối tượng lao động chất lượng cao khác như NVKT máy bay.

(2) *Hoàn thiện chính sách hỗ trợ đào tạo, huấn luyện nguồn nhân lực.* Nhà nước cần thực hiện các chính sách đột phá, ban hành nhiều giải pháp vượt tiền lệ để bảo hộ hợp lý cho hoạt động đào tạo và PTNNL ngành VTHK Việt Nam.

(3) *Chính sách đào tạo đặc thù phục vụ phát triển nguồn nhân lực.* Tập trung đầu tư, nâng cấp, chấn chỉnh theo hướng chuẩn hóa về chất lượng đối với các cơ sở đào tạo một số chuyên ngành liên quan đến ngành HK. Tiến hành tổng rà soát, đánh giá lại một cách

toàn diện năng lực của các cơ sở đào tạo đã được Cục HKVN cấp giấy chứng nhận có khả năng đào tạo chuyên ngành hàng không trên cơ sở đó có phương án quy hoạch, sắp xếp lại cho phù hợp. Xây dựng và ban hành công khai các quy trình liên quan đến cấp giấy phép đào tạo, huấn luyện nhân viên hàng không; đảm bảo duy trì và nâng cao năng lực đào tạo, huấn luyện chuyên ngành hẹp, chuyên sâu phục vụ trực tiếp cho nhu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, đáp ứng yêu cầu khai thác, cung cấp dịch vụ hàng không đảm bảo an ninh, an toàn, hiệu quả và hội nhập quốc tế. Đầu tư phát triển Học viện HKVN thành trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học có tầm cỡ quốc gia, từng bước tham gia vào đào tạo quốc tế về hàng không.

(4) *Một số chính sách tạo động lực làm việc cho người lao động.* Kiến nghị Bộ chính trị, chính phủ ban hành các chính sách bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích tập thể chung. Tạo môi trường làm việc lành mạnh, cởi mở, đảm bảo tính công bằng, chuyên nghiệp, tạo sân chơi cạnh tranh thực sự cho người nhân viên. Duy trì chính sách chăm lo đời sống, điều kiện làm việc đối với người lao động giỏi và chuyên gia trong các lĩnh vực đặc thù như phi công, NVKT máy bay. Xây dựng chế độ khen thưởng, phúc lợi theo hướng đa dạng, hấp dẫn hơn và cần được thể chế thành quy chế. Xây dựng chính sách tiền lương chủ động, đảm bảo công bằng và phải gắn liền với năng suất lao động.

#### ***4.3.3. Giải pháp đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam***

Hoàn thiện hệ thống kiểm soát đối với cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không; Hoàn thiện khung pháp lý về kiểm tra và giám sát; Hoàn thiện quy trình kiểm tra giám sát; Hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu kiểm tra giám sát

Tăng cường kiểm tra giám sát việc thực thi chính sách, pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp vận tải hàng không.

#### ***4.3.4. Giải pháp hoàn thiện tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam***

(1) *Hoàn thiện bộ máy quản lý nhà nước.* Bộ GTVT cần nâng cao năng lực QLNN, tổ chức cơ cấu bộ máy hợp lý thông qua các cơ chế, chính sách, phân định rõ vai trò, chức năng của nhà nước và của thị trường theo hướng giảm thiểu các rào cản, các biện pháp can thiệp hành chính, tạo động lực khuyến khích, chuyển dịch, phân bổ nguồn lực hợp lý để phát triển ngành VTHK Việt Nam.

(2) *Phát triển nguồn 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 của riêng mình 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.

## **KẾT LUẬN**

### **1. Kết luận**

(1) Tác giả đã hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không. Luận án của tác giả cũng tổng kết kinh nghiệm về QLNN đối với phát triển NNL ngành vận tải hàng không của một số nước trên thế giới và rút ra bài học kinh nghiệm cho ngành VTHK Việt Nam.

(2) Luận án đã phân tích thực trạng phát triển NNL của ngành vận tải hàng không Việt Nam; đánh giá thực trạng QLNN đối với phát triển NNL của ngành vận tải hàng không Việt Nam; đánh giá theo các tiêu chí đầy đủ, minh bạch, hiệu lực, hiệu quả, phù hợp và bền vững; từ đó rút ra các kết quả đạt được, ưu điểm cũng như các mặt còn hạn chế và nguyên nhân của hạn chế về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không Việt Nam.

(3) Tác giả cũng đã đề xuất một số giải pháp có tính hệ thống nhằm đổi mới, hoàn thiện chức năng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng chiến lược phát triển ngành vận tải hàng không Việt Nam đến năm 2030,

### **2. Hạn chế về nội dung luận án**

Luận án mới tập trung nghiên cứu quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực chung cho các doanh nghiệp ngành vận tải hàng không Việt Nam, mà chưa nghiên cứu cụ thể cho từng loại hình doanh nghiệp, chưa đánh giá toàn diện các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành, bối cảnh hội nhập quốc tế chưa được nghiên cứu sâu sắc.

### **2. Kiến nghị hướng nghiên cứu tiếp theo**

Trong thời gian tới tác giả mong muốn cùng các tác giả khác có thể tiếp tục nghiên cứu thêm các nội quản lý nhà nước khác như cơ chế phân cấp, phân quyền quản lý, xây dựng ban hành các tiêu chuẩn đào tạo để từ đó đưa ra những giải pháp quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực cụ thể cho từng loại hình doanh nghiệp ( bao gồm cả doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân) trong chuỗi giá trị của ngành vận tải hàng không như các công ty sản xuất cho thuê máy bay, quản lý bay, phục vụ mặt đất, xăng dầu hàng không, suất ăn hàng không.