

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam*” là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi. Các số liệu, tài liệu được sử dụng trong Luận văn này là trung thực và chưa từng được công bố trong các công trình nghiên cứu khác.

Tác giả

Vũ Thị Thúy Hằng

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	3
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn.....	5
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp nghiên cứu	5
6. Đóng góp mới của luận văn.....	6
7. Kết cấu của luận văn	7
CHƯƠNG 1	8
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC	8
1.1. Một số khái niệm có liên quan.....	8
1.1.1. Nguồn nhân lực	8
1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực.....	10
1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức	11
1.2. Nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức	13
1.2.1. Nâng cao trí lực	14
1.2.2. Nâng cao thể lực.....	17
1.2.3. Nâng cao tâm lực.....	22
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.....	26
1.3.1. Nhân tố bên ngoài tổ chức	26
1.3.2. Nhân tố bên trong tổ chức.....	29
1.4. Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước.....	34
CHƯƠNG 2	42
THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BAN BIÊN TẬP TRUYỀN HÌNH CẤP, ĐÀI TRUYỀN HÌNH VIỆT NAM	42
2.1. Giới thiệu khái quát về Ban Biên tập truyền hình cấp, Đài Truyền hình Việt Nam.....	42
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.....	42
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ.....	44
2.1.3. Cơ cấu tổ chức của Ban Biên tập truyền hình cấp, Đài Truyền hình Việt Nam.....	46
2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cấp, Đài Truyền hình Việt Nam.....	47

2.2.1. Số lượng, cơ cấu, trình độ lao động	47
2.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực.....	52
2.2.3. Hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	57
2.3. Đánh giá về thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam.....	62
2.3.1. Ưu điểm.....	62
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	66
CHƯƠNG 3	75
GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BAN BIÊN TẬP TRUYỀN HÌNH CÁP, ĐÀI TRUYỀN HÌNH VIỆT NAM.....	75
3.1. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam	75
3.1.1. Phương hướng phát triển chung của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam	75
3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam	76
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam	79
3.2.1. Xây dựng vị trí việc làm làm cơ sở để quản lý và sử dụng công chức, viên chức và người lao động một cách hiệu quả hơn.....	79
3.2.2. Hoàn thiện, sửa đổi quy chế đánh giá lao động.....	83
3.2.3. Bố trí, sử dụng lao động thích hợp tại các bộ phận, phòng ban	84
3.2.4. Hoàn thiện và tăng cường công tác đào tạo.....	84
3.2.5. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách đối với đội ngũ cán bộ quản lý	87
3.2.6. Cải cách tiền lương.....	88
3.2.7. Nâng cao sức khỏe cho người lao động	90
3.2.8. Nâng cao ý thức của người lao động.....	92
3.2.9. Xây dựng và phát triển văn hóa đơn vị	94
3.2.10. Nâng cao sự đoàn kết, gắn bó giữa các thành viên trong đơn vị... ..	96
3.2.11. Nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức Đảng, đoàn thể trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị.....	96
3.3. Một số khuyến nghị với Tổng Giám đốc và các ban tham mưu liên quan của Đài Truyền hình Việt Nam về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	98
KẾT LUẬN.....	100
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	102

PHỤ LỤC 01.....	105
PHỤ LỤC 02.....	110

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1.	Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo thể lực	18
Bảng 1.2.	Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo thể lực	19
	đối với học sinh các trường đại học, trung học chuyên nghiệp, dạy nghề	
Bảng 1.3.	Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo thể lực	19
	đối với lao động ở các nghề, công việc	
Bảng 2.1.	Thống kê cơ cấu lao động theo tính chất lao động	48
Bảng 2.2.	Thống kê cơ cấu lao động theo giới tính	49
Bảng 2.3.	Cơ cấu chức danh công việc thuộc khối trực tiếp năm 2014 của Ban Biên tập truyền hình cấp	50
Bảng 2.4.	Cơ cấu lao động theo độ tuổi năm 2014 của Ban Biên tập truyền hình cấp	51
Bảng 2.5.	Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức, viên chức và lao động của Ban Biên tập truyền hình cấp	52
Bảng 2.6.	Mức độ phù hợp của sức khỏe người lao động với công việc được giao	53
Bảng 2.7.	Tình trạng sức khỏe của người lao động tại đơn vị	54
Bảng 2.8.	Mức độ phù hợp của chuyên ngành đào tạo với công việc được giao	58
Bảng 2.9.	Tổng hợp các lớp đào tạo	59
Bảng 2.10.	Mức độ tham gia các lớp đào tạo tại đơn vị	60

Bảng 2.11. Chất lượng công chức, viên chức giữ chức vụ quản lý tại đơn vị	68
Bảng 3.1. Đánh giá chất lượng khóa học	86
Bảng 3.2. Bảng đánh giá năng lực học viên sau đào tạo	87

DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Ban Biên tập truyền hình cáp	46
Biểu đồ 2.1. Số lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp các năm (2010-2014)	47

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đã trở thành một trong những nhiệm vụ hàng đầu của mỗi tổ chức, doanh nghiệp và mỗi quốc gia trên thế giới. Nhiều quốc gia đã đặt con người vào vị trí trung tâm của sự phát triển và đề ra các chiến lược phát triển nguồn nhân lực nhằm phục vụ tốt các yêu cầu phát triển trước mắt và lâu dài của mình.

Kinh nghiệm cho thấy, sự phát triển thành công của một nước là gắn chặt với chính sách và chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Có thể nói toàn bộ bí quyết thành công của một quốc gia xét cho cùng, đều dựa vào yếu tố con người.

Đảng và Nhà nước ta có quan điểm, chính sách nhất quán về việc xây dựng, phát triển con người. Tại Đại hội Đảng lần thứ XI (2011), Đảng ta tiếp tục xác định con người, nhân tố con người là một trong năm quan điểm phát triển “...phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của sự phát triển”; là một trong ba khâu đột phá chiến lược “phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao...”.

Ngày nay, Việt Nam đang trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, nên đòi hỏi một lực lượng đông đảo nhân lực có trình độ cao, có khả năng làm việc trong môi trường công nghệ và cạnh tranh. Do vậy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất, là yếu tố then chốt bảo đảm nền kinh tế Việt Nam phát triển theo hướng hiện đại, bền vững.

Ngày nay, sự ứng dụng ngày càng rộng rãi những thành tựu của khoa học và công nghệ hiện đại vào quá trình sản xuất đã làm năng suất lao động

tăng nhanh. Tuy nhiên, khoa học và công nghệ dù có sức mạnh thế nào cũng không thể thay thế hoàn toàn vai trò của con người. Nguồn nhân lực vẫn đóng một vai trò quan trọng, quyết định quá trình sản xuất, tăng trưởng và phát triển kinh tế – xã hội. Thế giới đang có xu hướng chuyển từ nền kinh tế dựa vào sự giàu có của các nguồn tài nguyên sang kinh tế tri thức. Trong bối cảnh như vậy, nguồn lực con người càng trở thành động lực chủ yếu của sự phát triển nhanh và bền vững. Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Đảng đã chỉ rõ: con người là nguồn lực quan trọng nhất, là nguồn lực của mọi nguồn lực, quyết định sự hưng thịnh của đất nước.

Cùng với sự hội nhập quốc tế, báo chí, truyền thông Việt Nam nói chung và Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam nói riêng phải chịu sức ép cạnh tranh gay gắt hơn từ báo chí, truyền thông nước ngoài mà đa phần là vượt trội về công nghệ, kỹ thuật, tính chuyên nghiệp, tài chính,... Sự hội nhập đặt ra yêu cầu cao hơn về trình độ tin học, ngoại ngữ, hiểu biết thông lệ và luật pháp quốc tế đối với đội ngũ phóng viên, biên tập viên, ... đặt ra thách thức trong việc giữ vững lập trường, bản lĩnh nhà báo, giữ vững định hướng phát triển đất nước, đảm bảo an ninh, quốc phòng, giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc và phát triển bền vững đất nước. Bên cạnh đó, những cơ quan báo chí, truyền thông và Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam nói riêng cũng đứng trước những đòi hỏi mới, làm thế nào nâng cao chất lượng chương trình để đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ mới; đồng thời thoả mãn yêu cầu ngày càng cao của khán giả truyền hình trong và ngoài nước.

Thực trạng trên đã đặt ra yêu cầu cấp thiết và lâu dài đối với Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam, đó là cần phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và sự phát

triển bền vững. Do đó tác giả đã lựa chọn đề tài **“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam”**.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực luôn là vấn đề được Đảng, Nhà nước và các cơ quan chuyên môn quan tâm. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được Đảng nhấn mạnh tại Đại hội Đảng lần thứ XI năm 2011. Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 đã được Chính phủ thông qua trong Quyết định số 579/QĐ-TTg, ngày 19-4-2011. Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 cũng đã được Thủ tướng Chính phủ ký tại Quyết định 1216/QĐ-TTg, ngày 22-7-2011. Đó là những văn bản pháp lý quan trọng có tính định hướng để phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030 đã được Thủ tướng Chính Phủ ký quyết định phê duyệt ngày 28/4/2011. Các chương trình của đề án: nghiên cứu triển khai, ứng dụng những yếu tố chủ yếu tác động đến thể lực, tầm vóc người Việt Nam; Chăm sóc dinh dưỡng kết hợp với các chương trình chăm sóc sức khỏe, chất lượng dân số có liên quan; Phát triển thể lực, tầm vóc bằng giải pháp tăng cường giáo dục thể chất đối với học sinh từ 03 tuổi đến 18 tuổi; Tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức và thay đổi hành vi xã hội về phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam. Mục tiêu hướng tới của đề án đó là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; từng bước tăng chất lượng giống nòi và tăng tuổi thọ khỏe mạnh của người Việt Nam.

Ngày 17 tháng 6 năm 2014, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đã phê duyệt đề án nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn giai đoạn 2014-2020.

Một số đề tài nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn như:

- Đề tài “*Các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực Khoa học công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*” của TS Phạm Văn Quý.

- Công trình nghiên cứu của GS.VS Phạm Minh Hạc “*Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”. Các mục tiêu đặt ra của công trình đó là tổng kết thực tiễn thực hiện đường lối, chiến lược, chính sách của Đảng và Nhà nước về các vấn đề phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực để thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa nước nhà; nghiên cứu, đánh giá thực trạng một số mặt chính của văn hóa, con người và nguồn nhân lực ở nước ta trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; xây dựng các luận chứng khoa học cho việc hoạch định các quan điểm, đường lối, chính sách và giải pháp phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực.

- Đề tài của Viện nghiên cứu Công người, chủ nhiệm đề tài PGS.TS Phạm Thành Nghị “*Nghiên cứu và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”. Đề tài tổng kết các mô hình quản lý nguồn nhân lực và đưa ra các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý sử dụng nguồn nhân lực hành chính nhà nước, nguồn nhân lực khu vực sự nghiệp và nguồn nhân lực cấp doanh nghiệp.

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Đài Truyền hình Việt Nam nói chung cũng như tại Ban Biên tập truyền hình cáp nói riêng đến nay

chưa có công trình nào nghiên cứu. Vì vậy, tác giả chọn vấn đề ***“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam”*** làm đề tài luận văn cao học.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn

3.1. Mục đích

Qua việc nghiên cứu, luận văn làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và đề ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ

- Làm rõ vai trò, quan điểm, tiêu chí và yêu cầu của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp nói riêng, trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Phân tích, đánh giá đúng thực trạng, tìm ra nguyên nhân của những hạn chế, rút ra kinh nghiệm về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam.

- Đề xuất phương hướng và những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao năng chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam đến năm 2020.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam.

- Phạm vi nghiên cứu: công chức, viên chức và người lao động của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam giai đoạn từ năm 2010 - 2014.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để tiến hành nghiên cứu đề tài, luận văn sử dụng cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, đồng thời

sử dụng các phương pháp lô gíc - lịch sử, phân tích, tổng hợp, thống kê toán học và phương pháp điều tra xã hội học:

- Phương pháp thống kê số liệu: Tổng hợp số liệu của đơn vị có liên quan đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như số lượng nhân viên, cơ cấu, trình độ đào tạo, giới tính, tuổi....

- Phương pháp phân tích: phân tích các báo cáo liên quan đến tình hình hoạt động của đơn vị và các biện pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đã được thực hiện. Phân chia những vấn đề lớn thành những bộ phận nhỏ cấu thành để phát hiện ra bản chất, yếu tố bên trong từ đó có thể hiểu một cách mạch lạc, hiểu được cái chung phức tạp từ các bộ phận cấu thành như phân tích thực trạng, nguyên nhân của vấn đề cần nghiên cứu...

- Phương pháp so sánh: sử dụng so sánh để đối chiếu các số liệu liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực giữa các kỳ và năm hoạt động của đơn vị.

- Phương pháp phân tích định tính, định lượng và điều tra xã hội học để đánh giá việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị qua các giai đoạn.

6. Đóng góp mới của luận văn

Về mặt lý luận: hệ thống hóa và phát triển những vấn đề lý luận về chất lượng nguồn nhân lực nói chung và chất lượng nguồn nhân lực trong đơn vị sự nghiệp nhà nước nói riêng. Nghiên cứu kinh nghiệm ở một số quốc gia trên thế giới và một số tổ chức, doanh nghiệp trong nước về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Về thực tiễn: Phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam. Qua nghiên cứu này, luận văn sẽ đưa ra một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị trong giai đoạn phát triển tới.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung luận văn gồm có 3 chương.

Chương 1. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức.

Chương 2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam.

Chương 3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC

1.1. Một số khái niệm có liên quan

1.1.1. Nguồn nhân lực

Trước đây, nghiên cứu về nguồn lực con người thường nhấn mạnh đến chất lượng và vai trò của nó trong phát triển kinh tế xã hội. Trong lý thuyết về tăng trưởng kinh tế, con người được coi là một phương tiện hữu hiệu cho việc đảm bảo tốc độ tăng trưởng kinh tế bền vững thậm chí con người được coi là nguồn vốn đặc biệt cho sự phát triển – vốn nhân lực.

Từ thập niên 80 của thế kỷ XX với sự thay đổi căn bản về phương thức quản lý hiện đại, lấy con người làm trung tâm thì thuật ngữ “nguồn nhân lực” bắt đầu được sử dụng rộng rãi, với ý nghĩa là nguồn lực con người, thể hiện một sự nhìn nhận lại vai trò yếu tố con người trong quá trình phát triển. Nội hàm nguồn nhân lực không chỉ bao hàm những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động, cũng không chỉ bao hàm về mặt chất lượng mà còn chứa đựng hàm ý rộng hơn. Hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau về nguồn nhân lực.

Theo Liên Hợp Quốc thì *“Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”*.

Ngân hàng thế giới (WB) cho rằng: nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân. Như vậy, nguồn lực con người được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác là vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên. Tuy nhiên, sự

tham gia của nguồn vốn này trong quá trình sản xuất lại không giống như vốn bằng tiền, vốn công nghệ, tài nguyên. Nguồn vốn đặc biệt này được đặt bên cạnh các loại vốn kia nhưng để khai thác, duy trì và sử dụng các loại vốn vật chất đó.

Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO) thì nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Khái niệm này chỉ ra quy mô và tiềm lực của một quốc gia và đánh giá về khả năng tham gia hoạt động kinh tế để tạo ra tài sản cho xã hội của nguồn nhân lực trong quá trình sinh sống và xây dựng đất nước.

Theo giáo trình nguồn nhân lực của trường Đại học Lao động - Xã hội do PGS. TS. Nguyễn Tiệp chủ biên, in năm 2005 :

Đúng theo góc độ vĩ mô, nguồn nhân lực của một quốc gia thì nguồn nhân lực được hiểu với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội thì *“Nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động”* [20 ,tr 7]

“Nguồn nhân lực được hiểu theo nghĩa hẹp hơn, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng lao động” [20 ,tr 8]. Khái niệm này chỉ khả năng đảm đương lao động chính của xã hội.

Theo giáo trình kinh tế nguồn nhân lực của trường Đại học Kinh tế Quốc dân do PGS.TS. Trần Xuân Cầu, PGS.TS. Mai Quốc Chánh chủ biên, in năm 2008:

“Nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định” [3, tr 12].

Theo David Begg, Stanley Fischer và Rudiger Dornbush thì nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Các tác giả này cho rằng kiến thức mà con người tích lũy được trong quá

trình lao động sản xuất là mấu chốt vì chính kiến thức đó giúp họ tạo ra của cải, tài sản cho cuộc sống hiện tại và tương lai của chính họ.

Theo GS Phạm Minh Hạc: *nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người, trước hết là tiềm năng lao động, bao gồm: thể lực, trí lực, phẩm chất và nhân cách của con người nhằm đáp ứng yêu cầu của một cơ cấu kinh tế xã hội nhất định, có thể là một quốc gia, một vùng, một ngành hoặc một tổ chức nhất định trong hiện tại và tương lai* [11].

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cho rằng: *“Nguồn nhân lực là tiềm năng về lao động trong một thời kỳ xác định của một quốc gia, suy rộng ra có thể được xác định trên một địa phương, một ngành hay một vùng. Đây là nguồn lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế xã hội”* [1, tr.13].

Từ các quan niệm trên, nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: Theo nghĩa rộng, là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, cung cấp nguồn lực cho sự phát triển. Do đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp thì nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực và tâm lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực

Theo tổ chức tiêu chuẩn quốc tế (ISO) thì định nghĩa *“chất lượng là toàn bộ những tính năng và đặc điểm của một sản phẩm hoặc một dịch vụ thỏa mãn những nhu cầu đã nêu ra và tiềm ẩn”*. Và người tạo nên chất lượng của sản phẩm, dịch vụ đó, xét trong phạm vi hẹp một tổ chức thì là tất cả lực lượng lao động của tổ chức đó.

John F. Welch, chủ tịch của Tập đoàn General Eleric cho rằng: *“Chất lượng là một sự bảo đảm vững chắc nhất sự trung thành của khách hàng, vũ*

khí tự vệ mạnh mẽ nhất của chúng ta trước sự cạnh tranh của nước ngoài, và là con đường duy nhất để phát triển vững chắc và kiếm tiền”.

Theo sự phân tích của Tạ Ngọc Hải, Viện Khoa học tổ chức Nhà nước, dựa trên khái niệm Nguồn nhân lực là tổng thể các yếu tố bên trong và bên ngoài của mỗi cá nhân bảo đảm nguồn sáng tạo cùng các nội dung khác cho sự thành công đạt được của mỗi tổ chức, thì chất lượng nhân lực là yếu tố tổng hợp của nhiều yếu tố bộ phận như trí tuệ, sự hiểu biết, trình độ, đạo đức, kỹ năng, sức khỏe, thẩm mỹ v.v... của người lao động. Trong các yếu tố trên thì trí lực và thể lực là hai yếu tố quan trọng để xem xét và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.

Còn theo GS.TS Bùi Văn Nhơn giải thích thì: Chất lượng nguồn nhân lực gồm trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội trong đó: “Thể lực của nguồn nhân lực: sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần” “Trí lực của nguồn nhân lực: trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động thực hành của người lao động” “Phẩm chất tâm lý xã hội: kỷ luật, tự giác, có tinh thần hợp tác và tác phong công nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao v.v...”

Từ những quan điểm trên, có thể hiểu khái niệm chất lượng nguồn nhân lực như sau: Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực, phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, trình độ dân trí. Chất lượng nguồn nhân lực là toàn bộ những phẩm chất đạo đức, thể chất, thẩm mỹ và năng lực của con người có ảnh hưởng quyết định đến việc hoàn thành những mục tiêu hiện tại và tương lai của mỗi tổ chức.

1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng

người lao động (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một nội dung quan trọng của phát triển nguồn nhân lực, đó là hoạt động nâng cao về thể lực trí tuệ, đạo đức, năng lực, kỹ năng, thẩm mỹ, ... của người lao động và sự phát triển chất lượng nguồn nhân lực được tác động, chi phối bởi những yếu tố sức khỏe và dinh dưỡng, giáo dục – đào tạo, giá trị văn hóa truyền thống và môi trường sống.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về cơ bản được hiểu là tăng giá trị cho con người trên các mặt phẩm chất đạo đức, thể chất, năng lực, thẩm mỹ, thông qua các chính sách phát triển nguồn nhân lực giúp con người có những năng lực, phẩm chất mới, cao hơn để có thể hoàn thành tốt hơn mục tiêu của tổ chức và của chính bản thân họ.

Ngày nay, với xu thế quốc tế hội nhập ngày một sâu rộng cùng với đó là sự ra đời của nhiều công ty, tổ chức cùng kinh doanh, sản xuất trong mỗi lĩnh vực khiến các tổ chức phải đối mặt với một môi trường cạnh tranh trong và ngoài nước ngày càng trở lên khốc liệt. Để tồn tại và phát triển bền vững trong điều kiện này, các tổ chức cần tạo ra sự khác biệt, nâng cao năng lực cạnh tranh, khai thác và sử dụng các nguồn vốn hiện có một cách triệt để và hiệu quả nhất. Và một trong những nguồn vốn có khả năng giúp tổ chức đạt được lợi thế lớn nhất đó là vốn con người – nguồn nhân lực có chất lượng. Vì vậy việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở mỗi tổ chức, doanh nghiệp hiện nay là vấn đề cần kíp và rất được quan tâm. Bởi nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng là nâng cao chất lượng dịch vụ, sản phẩm mà doanh nghiệp đang cung ứng cho thị trường.

1.2. Nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức

Các lý thuyết kinh tế học hiện đại đã chỉ ra rằng nhân lực là nguồn nhân lực quan trọng nhất của một quốc gia, đặc biệt là trong một tổ chức. Nhân lực là một tài sản quan trọng nhất của một tổ chức, nhân lực vừa là mục tiêu vừa là động lực cho hoạt động của tổ chức. Nhân lực là yếu tố cơ bản cấu thành nên tổ chức, là điều kiện cho tổ chức tồn tại và phát triển đi lên. Vì vậy, một tổ chức được đánh giá mạnh hay yếu, phát triển hay tụt hậu phụ thuộc phần lớn vào chất lượng nhân lực của tổ chức đó.

Trong điều kiện kinh tế xã hội phát triển như ngày nay, nhu cầu của con người ngày càng đòi hỏi cao hơn theo tiêu chí đánh giá không ngừng giảm xuống, chất lượng sản phẩm không ngừng được cải tiến. Vì vậy, các tổ chức, doanh nghiệp muốn tồn tại phải chú trọng đến việc đổi mới công nghệ sản xuất, nâng cao hàm lượng chất xám trên mỗi sản phẩm, dịch vụ, tăng năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm, dịch vụ nhưng vẫn đảm bảo chất lượng. Để làm được điều này đòi hỏi tổ chức, doanh nghiệp đó phải có một đội ngũ nhân viên năng động, luôn bám sát nhu cầu, thị hiếu của khách hàng, kịp thời đáp ứng nhanh nhất theo sự thay đổi đó.

Mặt khác, khoa học kỹ thuật phát triển nhanh chóng, các tổ chức, đơn vị luôn phải đảm bảo có một đội ngũ nhân viên có đủ trình độ để đáp ứng kịp thời với sự thay đổi này.

Chính vì những lý do trên, có thể khẳng định rằng việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là vô cùng quan trọng và cần thiết đối với mỗi tổ chức, doanh nghiệp. Nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ luôn tạo nên lợi thế cạnh tranh vững chắc cho mỗi tổ chức. Mặt khác, đầu tư vào con người luôn được xem là cách đầu tư hiệu quả nhất, quyết định khả năng tăng trưởng nhanh và bền vững của mỗi tổ chức.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng con người lao động nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là sự tăng cường sức mạnh và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của lực lượng lao động lên đến một trình độ nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong một giai đoạn phát triển nhất định của một quốc gia, một doanh nghiệp.

1.2.1. Nâng cao trí lực

1.2.1.1. Trí lực

Trí lực của nguồn nhân lực có thể bao gồm: trình độ học vấn; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; kinh nghiệm làm việc.

Trình độ học vấn

Trình độ học vấn của nguồn nhân lực là trạng thái hiểu biết cao hay thấp của người lao động đối với những kiến thức về tự nhiên và xã hội. Trình độ học vấn là cơ sở quan trọng để nâng cao năng lực, kỹ năng làm việc của người lao động. Đây là một chỉ tiêu hết sức quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực và có tác động mạnh mẽ tới quá trình phát triển kinh tế - xã hội nói chung và sự phát triển của mỗi tổ chức nói riêng. Trình độ học vấn cao là nền tảng để người lao động tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật mới và đưa vào thực tiễn. Ngoài ra, trình độ học vấn cao còn xây dựng và tạo nên một học vấn doanh nghiệp riêng, đặc thù cho mỗi tổ chức, từ đó tạo ra môi trường làm việc cho tổ chức đó.

Trình độ học vấn được thể hiện thông qua các tỷ lệ giữa số người biết chữ và chưa biết chữ; số người có trình độ tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, đại học và trên đại học....

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Là sự hiểu biết, khả năng thực hành về chuyên môn, chuyên ngành nào đó. Nó biểu hiện được trình độ đào tạo của các cơ sở đào tạo và khả năng, sự hiểu biết của mỗi cá nhân về một công việc hay chuyên môn nhất định. Do đó, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực được đo bằng tỷ lệ cán bộ trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học. Việc giáo dục, dạy nghề, giáo dục chuyên môn vừa giúp nguồn nhân lực có kiến thức đồng thời giúp rèn luyện, nâng cao tay nghề, kỹ năng chuyên môn. Với mỗi trình độ đào tạo nhất định, người học có nắm bắt được phần nào yêu cầu của công việc, yêu cầu về kỹ năng, chuyên môn cho mỗi công việc là gì v.v... Ngoài ra, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tốt còn là cách thức để tăng tích lũy vốn con người, đặc biệt là tri thức. Điều này sẽ giúp người lao động có thể nhanh chóng tiếp cận công nghệ mới và có những sáng tạo, sáng kiến cải tiến công nghệ, kỹ thuật.

Chỉ tiêu phản ánh trình độ chuyên môn nghiệp vụ:

- Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo và chưa qua đào tạo;
- Cơ cấu lao động đã qua đào tạo theo các cấp trình độ: sơ cấp, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, trên đại học.

Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ có được chủ yếu thông qua đào tạo về ngành, chuyên ngành, thông qua đào tạo tại hay các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ ... Bằng hình thức đào tạo, đào tạo lại sẽ trang bị cho người lao động những kiến thức chuyên môn.

Bên cạnh tiêu chí trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thì kinh nghiệm làm việc cũng được dùng để đánh giá trí lực của nguồn nhân lực. Kinh nghiệm làm việc thể hiện sự trải nghiệm công việc qua thời gian làm việc trong ngành. Kinh nghiệm làm việc trong một ngành có thể thể hiện sự trung thành đối với doanh nghiệp, sự yêu nghề. Kinh nghiệm làm việc giúp

cho người lao động giải quyết công việc nhanh hơn, thuận thực hơn những người ít kinh nghiệm bởi đã có sự hiểu biết sâu rộng hơn về ngành, về doanh nghiệp.

Với tất cả những yếu tố trên, con người có thể đưa ra các ý tưởng hay sáng tạo mới, có được sự nhạy bén, nhanh nhạy khi giải quyết công việc. Con người với một trí lực vượt trội có thể tạo ra những bước đột phá và trở thành tài sản vô cùng quý giá đối với mỗi tổ chức, doanh nghiệp. Do vậy, việc nâng cao trí lực nguồn nhân lực vẫn luôn là yếu tố quan trọng hàng đầu của mỗi tổ chức, mỗi quốc gia.

1.2.1.2. Hoạt động nâng cao trí lực

Nâng cao trí lực là việc nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, kinh nghiệm làm việc của người lao động. Việc nâng cao trình độ trí lực của nguồn nhân lực chủ yếu được thực hiện thông qua việc đào tạo, đào tạo lại.

Trí lực của người lao động hay trình độ nguồn nhân lực là tiêu chí quan trọng nhất trong các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Trí lực được biểu hiện thông qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động. Vì vậy, để nâng cao trí lực của người lao động, các tổ chức, doanh nghiệp cần phải thường xuyên thực hiện các chương trình đào tạo và đào tạo lại cho người lao động.

Đào tạo và nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động sẽ bảo đảm cho nguồn nhân lực của tổ chức có thể thích ứng và theo sát kịp thời sự tiến hoá và phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ, đảm bảo cho doanh nghiệp có một lực lượng lao động giỏi, hoàn thành thắng lợi các mục tiêu.

Việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là việc giúp cho người lao động hoàn thiện các kỹ năng của mình để đáp ứng các yêu cầu công việc hiện tại mà nó còn giúp cho người lao động trang bị cho mình

những kiến thức và kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu công việc đòi hỏi trong tương lai.

Bên cạnh đó, đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng còn giúp cho người lao động nâng cao trình độ văn hoá, mở mang kiến thức nâng cao năng lực phẩm chất của mình. Đồng thời còn giúp cho người lao động tự chăm sóc sức khỏe cho mình một cách tốt hơn, có thái độ tích cực hơn trong lao động góp phần ngày càng hoàn thiện người lao động của doanh nghiệp.

Quá trình đào tạo nguồn nhân lực phải tuân theo một trình tự khoa học được bắt đầu từ việc xác định nhu cầu đào tạo và phát triển của đơn vị. Tiếp theo là việc xác định các mục tiêu cụ thể, hai giai đoạn này cần trả lời được hai câu hỏi sau: Các nhu cầu đào tạo của tổ chức là gì? Tổ chức muốn thực hiện mục tiêu gì qua các nỗ lực đào tạo?

Sau khi xác định được mục tiêu, tổ chức, doanh nghiệp đó cần phải lựa chọn các phương pháp và các phương tiện đào tạo thích hợp. Sau đó tiến hành thực hiện chương trình đào tạo và cuối cùng là đánh giá chương trình đào tạo.

1.2.2. Nâng cao thể lực

1.2.2.1. Thể lực

Thể lực của nguồn nhân lực được thể hiện qua trạng thái sức khỏe của người lao động.

Theo Tổ chức y tế thế giới: *“Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật”*.

Theo Philippus Paracelsus, nhà vật lý học người Đức ở thế kỷ XV, người được coi là cha đẻ của nền y học hiện đại đã nói rằng tinh thần là người chủ, trí tưởng tượng là công cụ và cơ thể là nguyên liệu mềm dẻo.

Sức khỏe là sự phát triển hài hòa của con người cả về vật chất và tinh thần hay nói cách khác đó là sức khỏe cơ thể (thể chất) và tinh thần. Sức khỏe

cơ thể là sự cường tráng, thể hiện khả năng mang vác, vận động của chân tay. Sức khỏe tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hành động.

Sức khỏe được phản ánh qua nhiều chỉ tiêu biểu hiện như: tiêu chuẩn đo lường chiều cao, cân nặng, các giác quan, nội khoa, ngoại khoa, thần kinh, tâm thần, tai, mũi, họng, v.v... Bên cạnh đó, việc đánh giá trạng thái sức khỏe còn thể hiện thông qua các chỉ tiêu: tỷ lệ sinh, chết, biến động tự nhiên, tuổi thọ trung bình, cơ cấu về giới, v.v...

Theo Thông tư liên tịch số 36/TTLT-BYT-BQP ngày 17/10/2011 của Bộ Y tế - Bộ Quốc phòng hướng dẫn việc khám sức khỏe thực hiện nghĩa vụ quân sự căn cứ vào các chỉ tiêu khám sức khỏe sau: Kiểm tra về thể lực; Lấy mạch, huyết áp; Phát hiện các bệnh lý về nội khoa, ngoại khoa và chuyên khoa; Khai thác tiền sử bệnh tật bản thân và gia đình.

Căn cứ vào các chỉ tiêu trên, sức khỏe được phân loại thành 6 loại, đó là: rất khỏe, khỏe, trung bình, yếu, rất yếu và kém.

Bảng 1.1. Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo thể lực

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

Theo hướng dẫn của Bộ Y tế tại Quyết định số 1613/BYT-QĐ ngày 15/8/1997 về tiêu chuẩn sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ, khám đổi nghề, sức khỏe được phân loại theo Bảng 1.2 và Bảng 1.3 như sau:

**Bảng 1.2. Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo thể lực
đối với học sinh các trường đại học, trung học chuyên nghiệp, dạy nghề**

Loại sức khỏe	Nam			Nữ		
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)
Rất khỏe	≥ 160	≥ 48	≥ 80	≥ 152	≥ 44	≥ 75
Khỏe	156-159	46-47	77-79	149-151	42-43	73-74
Trung bình	152-155	42-45	74-76	145-148	40-41	71-72
Yếu	149-151	39-41	71-73	142-144	37-39	69-70
Rất yếu	≤ 149	≤ 39	≤ 71	≤ 142	≤ 37	≤ 69

**Bảng 1.3. Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo thể lực
đối với Lao động ở các nghề, công việc**

Loại sức khỏe	Nam			Nữ		
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)
Rất khỏe	≥ 160	≥ 50	≥ 82	≥ 155	≥ 45	≥ 76
Khỏe	158-162	47-49	79-81	151-154	43-44	74-75
Trung bình	154-157	45-46	76-78	147-150	40-42	72-73
Yếu	150-153	41-44	74-75	143-146	38-39	70-71
Rất yếu	≤ 150	≤ 40	≤ 74	≤ 143	≤ 38	≤ 70

Theo hướng dẫn của Bộ Y tế tại Quyết định số 1613/BYT-QĐ ngày 15/8/1997, sức khỏe được chia thành 5 loại căn cứ vào 13 chỉ số sức khỏe, bao gồm:

- Thể lực chung
- Mắt
- Tai mũi họng
- Răng hàm mặt
- Tâm thần - Thần kinh
- Tuần hoàn
- Hô hấp
- Tiêu hóa
- Tiết niệu – Sinh dục
- Hệ vận động
- Ngoài da – Da liễu
- Nội tiết - Chuyển hóa
- U các loại

Dựa vào các chỉ số trên, phân loại sức khỏe như sau:

- Loại I: Cả 13 chỉ số đều đạt loại I
- Loại II: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất là loại II, xếp loại II.
- Loại III: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất là loại III, xếp loại III.
- Loại IV: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất là loại IV, xếp loại IV.
- Loại V: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất là loại V, xếp loại V.

Ngoài ra, đối với mỗi một lĩnh vực công việc hay ngành nghề làm việc nhất định có những yêu cầu về thể lực, sức khỏe khác nhau.

1.2.2.2. Hoạt động nâng cao thể lực

Nâng cao thể lực chính là việc nâng cao sức khỏe, trạng thái thoải mái của thể chất và tinh thần của nguồn nhân lực. Không có sức khỏe thì bất cứ ai

cũng khó có thể hoàn thành được công việc, sức khỏe không chỉ biểu hiện chất lượng nguồn nhân lực mà còn ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công việc. Hay nói cách khác, sức khỏe vừa là mục đích của sự phát triển và cũng là điều kiện của sự phát triển.

Tình trạng sức khỏe của người lao động bao gồm nhiều yếu tố cả về thể chất lẫn tinh thần và phải đảm bảo được sự hài hòa giữa bên trong và bên ngoài. Chất lượng nguồn nhân lực được cấu thành bởi năng lực tinh thần và năng lực thể chất, tức là nói đến sức mạnh và tính hiệu quả của những khả năng đó, trong đó năng lực thể chất chiếm vị trí vô cùng quan trọng. Thể lực tốt thể hiện ở sự nhanh nhẹn, tháo vát, bền bỉ, dẻo dai của sức khỏe cơ bắp trong công việc; thể lực là điều kiện quan trọng để phát triển trí lực; bởi nếu không chịu được sức ép của công việc cũng như không thể tìm tòi, sáng tạo ra những nghiên cứu, phát minh mới. Thể lực của người lao động được hình thành, duy trì và phát triển bởi chế độ dinh dưỡng, chế độ chăm sóc sức khỏe. Vì vậy, thể lực của người lao động phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế-xã hội, phân phối thu nhập cũng như chính sách xã hội của mỗi quốc gia.

Công tác chăm sóc sức khỏe người lao động không chỉ có ý nghĩa to lớn về mặt kinh tế, chính trị, mà còn là vấn đề của xã hội. Vì vậy, tổ chức, doanh nghiệp phải rất chú trọng mở rộng tuyên truyền phổ biến các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ chăm sóc, bảo vệ sức khỏe người lao động. Từ đó đề cao ý thức phòng, chống các bệnh nghề nghiệp, đảm bảo cho người lao động luôn có sức khỏe tốt.

Để góp phần nâng cao sức khỏe của người lao động, các tổ chức có thể thực hiện một số biện pháp như: khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho người lao động để phòng, tránh bệnh tật; tổ chức các hoạt động thể dục thể thao, kêu gọi người lao động tham gia để rèn luyện sức khỏe; tuyên truyền về các cách phòng tránh, phát hiện một số bệnh thường gặp và dễ mắc phải như sốt rét,

lao phổi, cúm ...; tổ chức các hoạt động nghỉ dưỡng, chăm sóc sức khỏe giúp người lao động thư giãn, hồi phục sức khỏe; ...v.v.

1.2.3. Nâng cao tâm lực

1.2.3.1. Tâm lực

Tâm lực là phẩm chất, ý thức và thái độ làm việc của người lao động. Hay có thể hiểu tâm lực chính là thái độ, tâm lý làm việc, khả năng chịu áp lực công việc của người lao động. Điều này thể hiện ở sự tự giác và tập trung vào việc thực hiện được cấp trên giao; 1 thức tuân thủ các nội quy, quy định, quy trình làm việc của tổ chức; có tinh thần hợp tác và mối quan hệ hài hòa với đồng nghiệp, với cấp trên; trung thực, giữ được đạo đức nghề nghiệp, tận tâm và tự giác trong công việc cũng như học hỏi để phát triển kỹ năng, chuyên môn của bản thân để có thể đáp ứng được những yêu cầu của công việc cả trong hiện tại và tương lai v.v...

Đối với công chức, viên chức và người lao động nói chung trong đơn vị sự nghiệp nhà nước, tâm lực thể hiện qua phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức và khả năng chịu áp lực công việc.

Phẩm chất chính trị của công chức, viên chức và người lao động được thể hiện:

- Có quan điểm, lập trường chính trị vững vàng, có bản lĩnh và kiên định trong công việc được giao. Có ý chí và có khả năng làm giàu cho tổ chức, đơn vị của mình và cho bản thân. Thích ứng với sự thay đổi của cơ chế thị trường, năng động, sáng tạo trong công việc, phục vụ lợi ích chung của cộng đồng.

- Có khả năng tự hoàn thiện, tự quản lý, đánh giá kết quả công việc của bản thân theo tiêu chuẩn chính trị.

- Phẩm chất chính trị của công chức, viên chức nhà nước còn thể hiện ở lòng yêu nghề, tâm huyết với công việc; lao động không ngại gian khổ, khiếm

tôn, thật thà, trung thực, giản dị. là đức tính cần kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Nói và làm phải đúng đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, tình hình thế giới có nhiều biến đổi, cùng với sự hạn chế, yếu kém nhất định trong quản lý nhà nước, tình trạng tham nhũng, lãng phí trong nước...là điều kiện cho những luận điệu xuyên tạc chống phá Chủ nghĩa Mác-Lê nin, chống phá thành quả cách mạng của Đảng ta. Người công chức, viên chức nhà nước càng phải vững vàng, kiên định lập trường của Chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, phải không ngừng học tập, tổng kết thực tiễn, phải có kiến thức đủ sức phản bác, chống lại những luận điệu xuyên tạc, mơ hồ, hoài nghi, bảo vệ sự đúng đắn của Chủ nghĩa Mác - Lênin. Và sự biểu hiện cao nhất, tập trung nhất về phẩm chất chính trị của công chức, viên chức nhà nước là phải có tinh thần yêu nước sâu sắc, có lòng tự hào và tự tôn dân tộc, phải nắm vững và quán triệt được quan điểm, đường lối phát triển kinh tế – xã hội, xây dựng chủ nghĩa xã hội theo quan điểm đổi mới của Đảng ta.

Phẩm chất đạo đức của người lao động được thể hiện:

- Trước hết, người công chức, viên chức nhà nước phải sống và làm việc theo tiêu chuẩn đạo đức một công dân, theo quy định của pháp luật. Thực hiện nghiêm túc các nội quy, quy định của tổ chức, của cơ quan. Đây là tiêu chuẩn đạo đức cơ bản.

- Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư là nét đặc trưng của đạo đức cách mạng theo quan điểm Hồ Chí Minh, một phẩm chất đạo đức trung tâm, gắn liền với hoạt động hằng ngày của mỗi người. Phẩm chất này sẽ làm cho con người vững và ng trước mọi thử thách.

- Luôn phấn đấu vì lợi ích của tập thể, giúp đỡ và sống hòa đồng với mọi người.

- Đặc biệt đối với người làm quản lý, lãnh đạo trong tổ chức còn đòi hỏi phải biết chăm lo đến con người, tập thể, cộng đồng, biểu hiện qua việc làm phải công bằng, công tâm, khách quan, có văn hóa, tôn trọng con người, có đạo đức trong sản xuất kinh doanh; là tấm gương cho cấp dưới. Người lãnh đạo, quản lý cần phải khiêm tốn, trung thực, thẳng thắn, không tham nhũng, không cơ hội, không vụ lợi, thực hiện bình đẳng giữa cống hiến và hưởng thụ, giữa quyền hạn và trách nhiệm. Có ý thức tổ chức kỷ luật, được quần chúng tín nhiệm.[7, tr 51].

Khả năng chịu áp lực công việc

Khả năng chịu áp lực công việc là tiềm năng ẩn chứa trong mỗi con người; nó là sự bền bỉ của con người trong công việc. Trí lực giúp con người có cơ sở, nền tảng để chịu được các áp lực công việc. Còn thể lực lại là nền tảng, điều kiện cần để con người giải quyết công việc hàng ngày và khả năng kéo dài thời gian làm việc.

Một số tiêu chí dùng để đánh giá tâm lực của người lao động:

1. Chỉ số tuân thủ mệnh lệnh cấp trên: Thể hiện sự tự giác và tập trung vào thực hiện các mệnh lệnh được cấp trên giao cho của người nhân viên. Đồng thời, nó cũng thể hiện mức độ tuân thủ của người nhân viên đối với nội quy, quy định, quy trình làm việc của công ty.

2. Chỉ số chủ động trong công việc: Nói lên mức độ làm chủ công việc của người nhân viên. Nó là sự kết hợp giữa Lãnh đạo và quản lý công việc với Lãnh đạo và quản lý bản thân; hay nói đúng hơn là nắm thế chủ động trong công việc.

3. Chỉ số trung thực: trung thực ở đây trước hết là trung thực với lòng mình, trung thực với cấp trên, với đồng nghiệp và với cấp dưới trong công việc. Trung thực ở đây không phải chỉ là không nói dối mà trung thực là không che giấu những thông tin có liên quan đến công việc về bản thân, về

công việc, về kết quả công việc của mình hay của người khác mà mình biết được.

4. Chỉ số tinh thần hợp tác với đồng nghiệp trong công việc: Tổ chức được lập ra là để thực hiện những công việc mà một cá nhân hoặc một nhóm người ô hợp không thể thực hiện được. Một tổ chức hoàn toàn khác một nhóm người ô hợp. Sự khác biệt giữa một tổ chức và một nhóm người ô hợp là trong nhóm người ô hợp thì mạnh ai nấy làm theo ý của mình, còn một tổ chức thì có sự hợp tác và thống nhất ý chí hành động của tất cả mọi người lại thành một, chính điều này tạo nên sức mạnh của tổ chức. Nếu những thành viên trong một tổ chức chỉ toàn là những người làm việc một mình, thiếu tinh thần đồng đội, thiếu sự hợp tác với đồng nghiệp thì sức mạnh của tổ chức sẽ bị suy yếu.

5. Chỉ số khả năng học hỏi và phát triển: Thế giới luôn luôn thay đổi và phát triển, do vậy một tổ chức cũng phải luôn luôn thay đổi và phát triển để bắt kịp xu thế của thời đại. Điều này có nghĩa là từng thành viên trong tổ chức cũng phải luôn luôn thay đổi và phát triển. Nếu một cá nhân trong tổ chức dừng lại thì sẽ biến thành vật cản cho sự phát triển của tổ chức.

6. Chỉ số động lực làm việc: động lực làm việc là yếu tố thúc đẩy người nhân viên làm việc. Nó chịu sự chi phối của nhiều yếu tố thành phần khác như nhu cầu, giá trị, sự yêu thích công việc, kết nối sứ mệnh với công ty, sự cảm phục với người lãnh đạo, mức độ thỏa mãn công việc.

1.2.3.2. Hoạt động nâng cao tâm lực

Nâng cao tâm lực là việc nâng cao phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, và khả năng chịu áp lực công việc của công chức, viên chức và người lao động.

Tâm lực chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố như môi trường làm việc, các vấn đề liên quan đến lợi ích của người lao động do vậy, để góp phần nâng

cao tâm lực của người lao động, các tổ chức cần phải xây dựng bộ quy định, quy chế, nội quy với các chế tài xử phạt cũng như khen thưởng hợp lý để góp phần nâng cao ý thức, phẩm chất của người lao động. Bên cạnh đó, để tạo tâm lý và động lực làm việc, tổ chức cần xây dựng các chế độ phúc lợi, khen thưởng hấp dẫn, đảm bảo sự bình đẳng, đúng người, đúng việc từ đó người lao động có thêm động lực làm việc hiệu quả, phát huy sự sáng tạo và chủ động nâng cao năng lực của bản thân.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực

1.3.1. Nhân tố bên ngoài tổ chức

Xu thế hội nhập quốc tế: Sự hội nhập quốc tế diễn ra ở các mặt của đời sống kinh tế, xã hội với tốc độ nhanh chóng. Hội nhập quốc tế đặt ra những yêu cầu mới với những tiêu chuẩn ngày một cao đối với nguồn nhân lực như: có khả năng áp dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ vào sản xuất; có khả năng giao tiếp và sử dụng thành thạo ngoại ngữ, tin học ...; ý thức tổ chức kỷ luật và năng suất lao động đòi hỏi cũng phải được nâng cao

Chính sách giáo dục, đào tạo của đất nước: Giáo dục, đào tạo là những nhân tố cơ bản nhất tạo nên chất lượng nguồn nhân lực. Giáo dục, đào tạo nhằm vào việc giáo dục lòng yêu nước, phẩm chất đạo đức, trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng ứng dụng tri thức vào hoạt động thực tiễn... Đó chính là những nhân tố tạo nên chất lượng nguồn nhân lực. Chính vì vậy, chính sách giáo dục, đào tạo của mỗi quốc gia sẽ góp phần quan trọng vào việc quyết định chất lượng nguồn nhân lực của quốc gia đó.

Chính sách dinh dưỡng và sức khỏe: Tầm vóc và thể lực là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Ở Việt Nam, vấn đề này được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm. ngày 28/4/2011, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 641/QĐ-TTg về việc phê duyệt đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc của nười Việt Nam trong 20 năm tới

với mục tiêu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; từng bước nâng cao chất lượng giống nòi và tăng tuổi thọ khỏe mạnh của người Việt Nam. Đề án này sẽ góp phần cải thiện tầm vóc thân thể của thanh niên Việt Nam đạt nhịp độ tăng trưởng ổn định; cải thiện thể lực, đặc biệt là sức bền và sức mạnh của đa số thanh niên có bước phát triển rõ rệt, thu hẹp khoảng cách so với các nước phát triển ở châu Á; hình thành phong trào của toàn xã hội chăm lo phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam, mở rộng các hoạt động sinh hoạt văn hóa, thể thao, giải trí lành mạnh, giúp con người phát triển hài hòa về thể lực, trí lực, tâm lực; tăng cường chăm sóc sức khỏe trẻ em, người chưa thành niên và thanh niên nhằm giảm thiểu các bệnh về tim mạch, bệnh béo phì, bệnh gây bất bình thường về chiều cao thân thể, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế, quốc tế như hiện nay, Đảng ta coi việc nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa; khẳng định con người Việt Nam phát triển toàn diện cả về thể lực, trí lực, cả về khả năng lao động, năng lực sáng tạo và tính tích cực chính trị - xã hội, về đạo đức, tâm hồn và tình cảm là mục tiêu, là động lực của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa... Mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước đều nhằm quán triệt tư tưởng chăm lo bồi dưỡng và phát huy nhân tố con người, hướng tới mục tiêu phát triển toàn diện con người Việt Nam.

Đối thủ cạnh tranh: Hiện nay lĩnh vực truyền hình của Việt Nam đang có sự chuyển mình và phát triển mạnh mẽ đặc biệt là lĩnh vực truyền hình trả tiền. Tính đến hết năm 2013, có khoảng hơn 40 doanh nghiệp cung cấp dịch vụ truyền hình trả tiền. Với đà phát triển này không chỉ tạo nên sự cạnh tranh ngày một khốc liệt. Đó là sự cạnh tranh về tài nguyên nhân lực, điều này đòi

hỏi doanh nghiệp phải biết thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực, không để mất nhân tài vào tay đối thủ.

Thị trường lao động: Việt Nam được thế giới đánh giá là có lợi thế về dân số đông, đang trong thời kỳ “dân số vàng”. Bên cạnh đó, theo kết quả điều tra Lao động việc làm của Tổng cục thống kê, lực lượng lao động của Việt Nam năm 2013 là 53245,6 nghìn người và con số này tăng lên 53644 nghìn người tính đến hết quý I năm 2015. Những số liệu thống kê này cho thấy lực lượng lao động của Việt Nam rất dồi dào. Đây là nguồn lực vô cùng quan trọng để đất nước ta thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế xã hội.

Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam vẫn còn thấp và cần phải được cải thiện càng sớm càng tốt. Thể lực và tầm vóc của nguồn nhân lực đã được cải thiện và từng bước được nâng cao, tuy nhiên so với các nước trong khu vực (Nhật Bản, Thái Lan, Xinh-ga-po, Trung Quốc,..) nói chung thấp hơn cả về chiều cao trung bình, sức bền, sức dẻo dai. Lao động Việt Nam được đánh giá là thông minh, khéo léo, cần cù, tuy nhiên ý thức kỷ luật, năng lực làm việc theo nhóm,... còn nhiều hạn chế. Chất lượng đào tạo, cơ cấu theo ngành nghề, lĩnh vực, sự phân bố theo vùng, miền, địa phương của nguồn nhân lực của nước ta chưa thực sự phù hợp với nhu cầu sử dụng của xã hội, gây lãng phí nguồn lực của Nhà nước và xã hội. Đội ngũ nhân lực chất lượng cao, công nhân lành nghề vẫn còn rất thiếu so với nhu cầu xã hội để phát triển các ngành kinh tế chủ lực của Việt Nam. Lao động Việt Nam có khuynh hướng hiểu biết lý thuyết khá, nhưng lại kém về năng lực thực hành và khả năng thích nghi trong môi trường cạnh tranh công nghiệp. Tinh thần trách nhiệm làm việc, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công dân, ý thức văn hoá công nghiệp, kỷ luật lao động của một bộ phận đáng kể người lao động chưa cao.

Thị trường lao động có chất lượng chưa cao phần nào ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực của các tổ chức, doanh nghiệp. Hầu hết các tổ chức sẽ gặp khó khăn trong việc tuyển chọn được nhân lực có chất lượng đặc biệt là nhân lực chất lượng cao. Bên cạnh đó, với số lượng nhân lực chất lượng cao còn hạn chế, các doanh nghiệp muốn lôi kéo, thu hút được người tài, giỏi về với tổ chức của mình sẽ gặp phải nhiều sự cạnh tranh từ các tổ chức, doanh nghiệp khác do đó nguồn nhân lực của tổ chức, doanh nghiệp sẽ bị hạn chế hơn.

1.3.2. Nhân tố bên trong tổ chức

Mục tiêu, sứ mệnh của tổ chức: Mục tiêu phát triển của tổ chức được xem như “kim chỉ nam” cho hoạt động của tổ chức đó. Một khi đã xác định rõ ràng mục tiêu cần hướng tới của tổ chức thì sẽ xác định được con đường, biện pháp để đạt được mục tiêu đó, cũng như đội ngũ cán bộ, nhân viên phải có sự hoàn thiện, sự đổi mới để đáp ứng yêu cầu công việc, phù hợp với mục tiêu hoạt động mà tổ chức đề ra.

Văn hóa doanh nghiệp: Văn hóa doanh nghiệp là toàn bộ các giá trị văn hóa được xây dựng trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của doanh nghiệp, chi phối tình cảm, nếp suy nghĩ và hành vi của mọi thành viên của doanh nghiệp; tạo nên sự khác biệt giữa các doanh nghiệp và được coi là truyền thống riêng của mỗi doanh nghiệp.

Ở Nhật Bản, người lao động thường làm việc suốt đời cho một công ty bởi văn hóa doanh nghiệp kiểu Nhật đã tạo cho công ty một không khí làm việc như trong một gia đình, các thành viên gắn bó với nhau chặt chẽ (thể hiện qua việc lãnh đạo thăm hỏi chu đáo ngay cả trong những chuyện riêng tư của họ và gia đình như cưới xin, may chay ...). Vì làm việc suốt đời cho công ty nên công nhân và người lao động sẽ được tạo điều kiện để học hỏi và đào tạo từ nguồn vốn của công ty. Nâng cao năng suất, chất lượng và đào tạo con

người được coi là hai đặc trưng cơ bản của văn hóa doanh nghiệp Nhật Bản. Còn đối với các doanh nghiệp Mỹ, người lao động không có xu hướng gắn bó suốt đời với một tổ chức như ở Nhật Bản mà họ luôn tìm kiếm nơi đem lại sự tự do, nhiều lợi ích, nhiều cơ hội để thể hiện bản thân và thăng tiến. Chính sự khác biệt về văn hóa doanh nghiệp, sự khác biệt về văn hóa, bản sắc riêng của mỗi quốc gia đã tạo nên xu hướng làm việc khác nhau giữa nguồn nhân lực ở Nhật Bản và Mỹ. Văn hóa như một chế tài điều chỉnh hành vi của người lao động trong doanh nghiệp vì vậy chất lượng nguồn nhân lực sẽ chịu ảnh hưởng từ văn hóa doanh nghiệp.

Chính sách tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực:

Tuyển dụng nhân sự là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân sự để thỏa mãn nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân sự bao gồm hai nội dung, đó là tuyển mộ và tuyển chọn nhân lực. Tuyển mộ là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động bên ngoài và bên trong tổ chức để lựa chọn lao động cho các vị trí làm việc còn trống của tổ chức. Tuyển chọn là việc lựa chọn ứng viên cho các vị trí làm việc trống của tổ chức đó cho các chức danh công việc cần tuyển dụng. Tuyển chọn giúp cho nhà quản lý ra quyết định tuyển dụng đúng đắn, giảm được các chi phí như chi phí tuyển chọn lại, đào tạo ..., hạn chế rủi ro trong công việc và giúp cho tổ chức lựa chọn được người có tài năng, tố chất tốt có khả năng thúc đẩy sự phát triển của tổ chức. [10, tr 397 - 398]

Tuyển dụng nhân sự được coi là quá trình đầu tiên và cơ bản của quá trình tổ chức lao động. Đây là khâu rất quan trọng đối với mỗi tổ chức, doanh nghiệp. Hoạt động tuyển dụng được thực hiện tốt thì tổ chức sẽ có một đội ngũ nhân viên có trình độ, kinh nghiệm để giúp tổ chức tồn tại và phát triển, nâng cao tính cạnh tranh của tổ chức đó. Ngược lại, nếu công tác tuyển dụng

của tổ chức kém sẽ làm suy yếu nguồn nhân lực của tổ chức, kéo theo đó là hoạt động kinh doanh, sản xuất kém hiệu quả, gây lãng phí nguồn lực của tổ chức.

Để có thể làm tốt công tác tuyển dụng, nhà quản lý của mỗi tổ chức, doanh nghiệp phải xây dựng một chính sách riêng phù hợp với doanh nghiệp mình trong từng giai đoạn phát triển và hướng tới sự phát triển bền vững trong tương lai.

Hầu hết các tổ chức, doanh nghiệp lớn đều có những quy định cụ thể về việc tuyển dụng. Bản chất của các quy định đó phụ thuộc vào từng thời kỳ, từng giai đoạn phát triển của doanh nghiệp. Những quy định đó bao gồm các nguyên tắc bắt buộc khi tuyển dụng. Chẳng hạn như bắt buộc phải quảng cáo trên báo, đài phương tiện thông tin đại chúng cho một số vị trí, một số vị trí khác thì chỉ tuyển nội bộ; có những vị trí có thể tuyển những ứng viên mới tốt nghiệp, một số vị trí lại tuyển ứng viên đã có kinh nghiệm lâu năm; ... Các doanh nghiệp nhỏ thường linh hoạt hơn, việc tuyển dụng có thể chỉ đơn giản thông qua các mối quan hệ cá nhân của những người làm trong doanh nghiệp để tìm ra những người có kỹ năng và phẩm chất phù hợp với doanh nghiệp mình.

Tuy nhiên, dù áp dụng một chính sách tuyển dụng linh hoạt hay cứng nhắc, doanh nghiệp vẫn phải đảm bảo tuân thủ các quy định của pháp luật về tuyển dụng lao động và đạt được mục tiêu là chiêu mộ được những người có kiến thức, kỹ năng, năng lực và động cơ phù hợp với các yêu cầu của công việc và các mục tiêu dài hạn của doanh nghiệp. Để đạt được kết quả tốt nhất, doanh nghiệp không những phải xem xét yêu cầu của vị trí cần tuyển mà còn phải xác định nhu cầu tương lai, không chỉ đánh giá năng lực hiện tại của ứng viên mà phải quan tâm đến cả những tiềm năng của họ. Để làm được điều

này, doanh nghiệp cần phải có chính sách tuyển dụng rõ ràng với quy trình tuyển dụng hợp lý.

Sử dụng nhân lực là hoạt động dùng người, sử dụng con người nhằm đạt được các mục tiêu đặt ra của tổ chức. Nó đòi hỏi phải phát huy các kiến thức, kỹ năng của con người để tạo ra hiệu suất lao động cao, đồng thời tạo cơ hội cho người lao động thể hiện khả năng, tiềm năng và óc sáng tạo của mình để phục vụ cho mục tiêu phát triển của tổ chức. Nếu một tổ chức biết khai thác, sử dụng nguồn nhân lực một cách hiệu quả thì sẽ góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của tổ chức và bên cạnh đó chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức cũng được nâng cao hơn.

Bố trí, sử dụng nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng tác động đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Phân công đúng người, đúng việc, đánh giá đúng tính chất và mức độ tham gia, đóng góp của từng người lao động để khích lệ, đãi ngộ kịp thời cho người lao động sẽ mang lại mức độ sinh lợi cao của hoạt động chung và tạo ra sự động viên to lớn đối với người lao động. Khi doanh nghiệp có phương án sử dụng nhân lực như vậy thì người lao động sẽ không chỉ cống hiến tối đa những phẩm chất lao động sẵn có mà còn đầu tư vào học tập, nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Như vậy, chính sách sử dụng lao động của mỗi doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp đó.

Chính sách đào tạo: Đào tạo là cách để tổ chức có thể thay đổi thái độ và hành vi cư xử cần thiết của người lao động để họ có tư duy sâu rộng hơn, có khả năng tiếp cận một cách dễ dàng với những công nghệ và kỹ thuật mới. Đào tạo giúp loại bỏ khuynh hướng, hành vi chưa đạt chuẩn theo quy định chung của tổ chức. Đào tạo không chỉ giúp cho các thành viên của nhóm nào đó mà còn giúp thành viên khác trong tổ chức hiểu được yêu cầu thay đổi và

cung cấp cho họ các công cụ cũng như kiến thức để tạo ra những sự thay đổi này.

Chính vì vậy, chính sách đào tạo đóng vai trò quan trọng trong mỗi tổ chức, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức đó. Một tổ chức, doanh nghiệp có chính sách đào tạo phù hợp, đúng đắn sẽ có một đội ngũ lao động lành nghề, có trình độ chuyên môn sâu, được cung cấp đầy đủ kỹ năng, kiến thức để dễ dàng vận dụng trong công việc nhằm phát triển bản thân, doanh nghiệp và phát triển xã hội.

Chính sách đào tạo là vấn đề cốt lõi có tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp dưới góc độ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách toàn diện. Nó giúp người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về nghề nghiệp từ đó thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tốt hơn. Bên cạnh đó, các chính sách đào tạo của doanh nghiệp còn giúp người lao động nâng cao khả năng thích ứng với các công việc tương lai trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển nhanh hơn bao giờ hết. Đây chính là nền tảng để phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Chế độ đào tạo cần phải được thực hiện một cách khoa học, có tổ chức và kế hoạch. Cần phải chọn đúng đối tượng, đúng nội dung, đúng phương pháp đào tạo, kinh phí đầu tư cho việc đào tạo phải hợp lý thì mới thật sự phát huy tác dụng. Từ đó người lao động có động cơ học tập đúng đắn và mạnh mẽ, thúc đẩy họ thật sự học tập để nâng cao trình độ. Như vậy, chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp mới được nâng cao.

Chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ của tổ chức: Tiền lương là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ đã hoàn thành hoặc sẽ hoàn thành một công việc nào đó, mà công việc đó không bị pháp luật ngăn cấm. Chính sách tiền lương, thưởng được các doanh nghiệp trả trên kết quả hoàn

thành công việc nhằm tạo động lực cho người lao động tích cực nâng cao năng suất và hiệu quả làm việc. Ngoài ra, các chính sách này góp phần giữ chân được lao động giỏi và thu hút được nhiều người tài.

Một doanh nghiệp có chính sách tiền lương phù hợp cộng với chế độ đãi ngộ tốt sẽ tạo ra sự hài lòng, gắn bó của người lao động, thu hút được lao động giỏi bên cạnh đó sẽ khuyến khích được người lao động phát huy và khai thác được tối đa kỹ năng, chuyên môn, kinh nghiệm của người lao động. Từ đó không chỉ góp phần nâng cao chất lượng lao động của tổ chức mà còn góp phần phát triển tổ chức một cách bền vững trong môi trường cạnh tranh ngày một khốc liệt.

1.4. Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước

Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Mỹ

Mỹ có nền kinh tế phát triển nhất thế giới, để có kết quả này, Mỹ đã trải qua hơn 200 năm phát triển với phương châm nguồn nhân lực là trung tâm của mọi phát triển. Vì vậy, Mỹ đã đưa ra chiến lược xây dựng nguồn nhân lực với hai phương án chính đó là tập trung cho đầu tư giáo dục – đào tạo và thu hút nhân tài.

Một, về giáo dục – đào tạo, Mỹ luôn được xem là quốc gia có hệ thống giáo dục – đào tạo phát triển. Mỹ phát triển rộng rãi hệ đại học cộng đồng – đào tạo đại trà, tỷ lệ là 1/30. Tức là cứ một trường đại học nghiên cứu thì có 30 trường đại học cộng đồng. Với tỷ lệ các trường như vậy sẽ đảm bảo cho cơ cấu lao động trong các ngành nghề hợp lý.

Hai, về thu hút nhân tài, chính phủ Mỹ rất chú trọng đến việc thu hút và sử dụng nhân lực, đặc biệt là người tài từ các quốc gia khác. Những nhân tài kiệt xuất của Đức, các nhà khoa học lỗi lạc của Nga, châu Âu, những chuyên gia tầm cỡ quốc tế của Ấn Độ, Trung Quốc ... và của nhiều nước đang phát

triển đã làm việc, phát triển sự nghiệp ở Mỹ. Trong quá trình thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, Mỹ đặc biệt chú trọng thu hút đội ngũ các nhà khoa học sáng chế, đội ngũ chuyên gia trong các ngành công nghệ cao, tạo điều kiện tốt về lương, chỗ ở, điều kiện đi lại ... để các chuyên gia làm việc và cống hiến.

Như vậy, nhờ có chiến lược và chính sách đúng đắn, qua hơn 200 năm phát triển, nền giáo dục của Mỹ đã phát triển và là một trong những nước có nền giáo dục tốt nhất thế giới, đào tạo ra một lớp công dân có trình độ học vấn cao, tay nghề vững và kỹ năng giỏi, góp phần đưa đất nước lên vị trí siêu cường về kinh tế và khoa học – công nghệ.

Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Trung Quốc

Được coi là nền kinh tế lớn thứ hai trên thế giới, để có được thành tựu này, một mặt Trung Quốc nhấn mạnh yếu tố tự lực tự cường, mặt khác không ngừng tìm tòi và áp dụng các công nghệ tiên tiến và các phương pháp quản lý tiên tiến của nước khác, trong đó phải kể đến sự nhấn mạnh và phát triển nguồn nhân lực. Trung Quốc thực hiện chính sách đầu tư mạnh cho phát triển giáo dục. Ưu tiên cho giáo dục – đào tạo trong nước, đầu tư xây dựng, mở rộng, nâng cấp, sửa đổi nội dung chương trình, cải cách nền giáo dục đại học theo các phương hướng đa dạng hóa các cấp đào tạo và các hình thức trường lớp, giao cho các trường đại học và các trường tổng hợp nhiệm vụ lập thêm các khóa đào tạo ngắn hạn, các khóa đặc biệt đào tạo cán bộ kỹ thuật ... thành lập các trường trung học dạy nghề và tăng số lượng sinh viên các loại, tăng cường đào tạo sau đại học; ưu tiên cho việc cập nhật tri thức mới, công nghệ mới, mời chuyên gia ... Bên cạnh đó, chính phủ Trung Quốc chú trọng việc gửi lưu học sinh theo học các nước phát triển như Mỹ, Đức, Anh và Pháp.

Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức, viên chức của Philippine

Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng là một trong những giải pháp được đặt lên hàng đầu trong việc nâng cao chất lượng công chức, viên chức của Philippine, bao gồm:

Chương trình giới thiệu: dành cho công chức mới vào làm việc, để xây dựng lòng tự hào, ý thức tinh thần trách nhiệm đối với nền công vụ.

Chương trình định hướng: cung cấp thông tin cho các công chức mới về cơ quan của họ; các chương trình và hoạt động của Chính phủ; nghĩa vụ, trách nhiệm cũng như quyền lợi của họ.

Chương trình tái định hướng: giới thiệu các nghĩa vụ và trách nhiệm mới, các chính sách và chương trình cho các công chức đã có thâm niên nhất định trong nền công vụ.

Chương trình chuyên môn: đề cập các khóa đào tạo lĩnh vực chuyên môn nhằm nâng cao kiến thức và kỹ năng cho công chức cấp độ thứ nhất trong chức nghiệp của mình.

Chương trình phát triển: các khóa nhằm duy trì trình độ năng lực cao về kỹ năng cho các công chức cấp độ thứ nhất.

Chương trình phát triển quản lý trung cấp: bao gồm các khóa dành cho các trưởng phòng, ban và tương đương về kỹ năng hành chính và quản lý và chuẩn bị để họ đón nhận các trách nhiệm cao hơn.

Chương trình phát triển thẩm mỹ: đề cao các giá trị của công vụ nhằm làm cho nền công vụ mang tính lịch thiệp, hiệu quả.

Chương trình trước khi nghỉ hưu: cho những người sắp nghỉ hưu để họ làm quen với môi trường mới và các khả năng kinh doanh khi họ nghỉ hưu.

Chương trình phát triển điều hành: dành cho các quan chức cấp cao (từ cấp độ 3 trở lên).

Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Nhật

Có thể thấy rằng, Nhật là một trong những quốc gia thành công nhất thế giới trong việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Với chiến lược phát triển nguồn nhân lực thành công, Nhật có đội ngũ nhân lực có hiệu quả năng suất thuộc loại cao nhất thế giới. Một số kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Nhật:

Một, tăng thể lực của người lao động. Nhật rất chú trọng đến phát triển thể lực, thể chất của người dân nói chung và của nguồn nhân lực nói riêng. Điều này được thể hiện qua chiều cao, cân nặng của giới trẻ Nhật, các số đo này đều được cải thiện rất đáng kể.

Hai, chú trọng đến công tác giáo dục - đào tạo.

Kinh nghiệm của Công ty Cổ phần VTC Truyền thông trực tuyến

Công ty Cổ phần VTC Truyền thông trực tuyến hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp nội dung số, đạt được nhiều thành công trong lĩnh vực phát hành game, sản xuất game, mạng xã hội, thanh toán điện tử, đào tạo công nghệ và nội dung số, giáo dục trực tuyến ... Công ty đang là một trong những đơn vị hàng đầu của Việt Nam kinh doanh trong lĩnh vực công nghệ và nội dung số. Một số kinh nghiệm của công ty:

Một, tăng cường công tác kiểm tra, chỉ đạo của lãnh đạo, quản lý để tránh sự chông chéo khi thực hiện nhiệm vụ của các đơn vị trực thuộc.

Hai, xây dựng, phát triển chương trình tuân thủ đạo đức hiệu quả thông qua việc hoàn thiện, xây dựng chế độ thưởng, chế độ phạt và đãi ngộ tinh thần.

Ba, hoàn thiện chính sách chi trả thù lao lao động.

Bốn, xây dựng chính sách đào tạo và đầu tư kinh phí cho việc đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Năm, xây dựng đồng bộ văn hóa doanh nghiệp.

Kinh nghiệm của Công ty cổ phần VIMECO

Một, xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; rà soát, đánh giá đội ngũ nguồn nhân lực từ đó sàng lọc tinh giảm những người không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Hai, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; phân nhóm đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng; khuyến khích và có chính sách khen thưởng người lao động tự học tập về chuyên môn kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ, vi tính, ngoại ngữ nhằm nâng cao trình độ của bản thân phục vụ tốt công việc được giao; liên kết đào tạo với nước ngoài để lựa chọn cán bộ cử đi học tại các nước tiên tiến trên thế giới nhằm tiếp thu những công nghệ cao.

Ba, ban hành các chính sách thu hút, đãi ngộ như: Chính sách tuyển dụng, chính sách tiền lương, tiền thưởng, đề bạt nhằm thu hút nhân tài và ngăn chặn tình trạng chảy máu chất xám.

Kinh nghiệm của Công ty Quy chế Từ Sơn

Một, sắp xếp lại và miễn dụng những người có khả năng lao động hoàn toàn không đáp ứng được các yêu cầu mới.

Hai, đổi mới chính sách thu hút và sử dụng người lao động có trình độ cao. Thực hiện đổi mới trong hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, thu gọn bộ máy quản lý gián tiếp, loại bỏ bớt một số thiết bị lạc hậu, trang bị thêm thiết bị mới, sắp xếp lại lao động ... góp phần nâng cao năng suất của đơn vị.

Xây dựng chế độ khuyến khích vật chất đối với người lao động để tạo thêm động lực làm việc và phát triển, bên cạnh đó tăng sự an tâm của người để họ gắn bó hơn với xí nghiệp.

Đổi mới phương pháp chi trả lương gắn với kết quả thực hiện công việc để khuyến khích người lao động nâng cao tay nghề, trả lương đúng người đúng việc tránh được sự cào bằng.

Đa dạng hóa các hình thức thưởng: thưởng theo số lượng và chất lượng sản phẩm; thưởng theo mức độ hoàn thành công việc của bộ phận quản lý và phụ trợ; thưởng chất lượng sản phẩm (khi không có phế phẩm và đạt tỷ lệ sản phẩm tốt cao); thưởng tiết kiệm vật tư; thưởng tiêu thụ sản phẩm, tìm kiếm việc làm và cải tiến khoa học kỹ thuật nhằm khuyến khích sự sáng tạo của người lao động.

Ban Biên tập truyền hình cáp có thể rút ra một số kinh nghiệm sau:

Một, lựa chọn lao động dựa trên tiêu chuẩn vị trí việc làm, sử dụng nguồn nhân lực hợp lý để tạo động lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Xác định rõ vị trí, vai trò và tiêu chuẩn của đội ngũ công chức, viên chức và người lao động xây dựng đội ngũ lao động trên cơ sở tiêu chuẩn các chức danh công chức, viên chức và người lao động đã được xác định. Cần có sự lựa chọn, đào tạo, bố trí ... cho đúng người, đúng việc để nâng cao chất lượng của lao động, xây dựng đội ngũ lao động đồng đều đảm bảo cơ cấu về giới tính, lứa tuổi... Tuy nhiên không quá coi trọng vấn đề cơ cấu mà xem nhẹ tiêu chuẩn cán bộ, viên chức, không xuất phát từ yêu cầu của nhiệm vụ để lựa chọn lao động mà lại xuất phát từ con người để sinh ra vị trí công việc cho phù hợp.

Hai, xây dựng chính sách đầu tư cho đào tạo, đào tạo lại đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Công tác đào tạo hiện nay không chỉ là một trong những nghiệp vụ thông thường mà còn được coi như là một nhiệm vụ chủ yếu. Công tác đào tạo giúp các tổ chức, doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh. Duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp. Đào tạo giúp doanh nghiệp tránh được tình trạng quản lý lỗi thời; giải quyết các vấn đề về tổ chức; hướng dẫn công việc cho nhân viên mới; chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn kế cận.

Công tác đào tạo không chỉ đem lại nhiều lợi ích cho tổ chức mà nó còn giúp cho người lao động cập nhật các kiến thức, kỹ năng mới, áp dụng thành công các thay đổi về công nghệ, kỹ thuật. Nhờ có đào tạo mà người lao động tránh được sự đào thải trong quá trình phát triển của tổ chức, xã hội. Và nó còn góp phần làm thoả mãn nhu cầu phát triển cho người lao động.

Ba, công tác quy hoạch, bổ nhiệm phải tiến hành một cách chặt chẽ, khách quan công tâm để xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo có năng lực, sáng tạo. Ngoài ra, công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện tốt còn tạo động lực để người lao động phấn đấu, phát triển, nâng cao khả năng bản thân, qua đó nâng cao chất lượng nhân lực của đơn vị.

Bốn, chú ý đến công tác đánh giá, sửa đổi và bổ sung quy chế đánh giá công chức, viên chức và lao động hàng năm. Coi đây là việc làm thường xuyên liên tục, định kỳ. Việc đánh giá phải công bằng, tiêu chí đánh giá tránh được sự cào bằng qua đó mới xây dựng được kế hoạch đào tạo, sắp xếp công việc và trả lương đúng người, đúng việc ...

Năm, chính sách đãi ngộ đối với lao động hợp lý, làm tốt công tác thi đua khen thưởng. Bên cạnh đó, công tác kỷ luật phải được làm nghiêm, kiên quyết xử lý những trường hợp vi phạm nội quy, quy chế của nhà nước, của cơ quan trong quá trình công tác. Cần xây dựng chính sách đãi ngộ thoả đáng như: lương, điều kiện làm việc, điều kiện y tế, bảo hiểm xã hội... để người lao động yên tâm làm việc mang hết khả năng trí tuệ của họ ra để cống hiến cho đơn vị.

Tiểu kết chương 1:

Với những lợi ích của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đem lại cho doanh nghiệp thì không có bất cứ một doanh nghiệp nào có thể bỏ qua việc xem xét và triển khai các tiêu chí – phương pháp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực nhằm đạt được các mục tiêu đề ra của doanh nghiệp.

Tác giả đã sử dụng các khái niệm, phương pháp đánh giá cũng như các nhân tố ảnh hưởng cụ thể, nhằm hướng tới việc nâng cao chất lượng lao động của tổ chức. Ngoài ra cũng nêu lên một số hướng của các tổ chức, doanh nghiệp trong việc đẩy mạnh chất lượng nguồn nhân lực hiện có. Từ đó làm căn cứ để nghiên cứu thực trạng cũng như đề ra các giải pháp vừa khoa học, vừa thực tế cho Ban Biên tập truyền hình cáp.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BAN BIÊN TẬP TRUYỀN HÌNH CẤP, ĐÀI TRUYỀN HÌNH VIỆT NAM

2.1. Giới thiệu khái quát về Ban Biên tập truyền hình cấp, Đài Truyền hình Việt Nam

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Trong điều kiện chiến tranh ác liệt chưa thể xây dựng được đài phát sóng truyền hình nhưng Đảng, Nhà nước và Bác Hồ rất quan tâm tới việc xây dựng ngành Truyền hình ở Việt Nam. Từ giữa năm 1967, Ban Tuyên huấn Trung ương Đảng đã bàn bạc và đi tới quyết định trước mắt cần làm phim 16 ly gửi nhờ đài truyền hình các nước anh em phát sóng để tuyên truyền đối ngoại, đồng thời chuẩn bị cán bộ và cơ sở vật chất kỹ thuật để xây dựng ngành Truyền hình Việt Nam sau này. Xưởng phim Vô tuyến truyền hình, trực thuộc Tổng cục Thông tin được thành lập theo quyết định số 01-TTg/VG ngày 4 tháng 1 năm 1968 của Thủ tướng Chính phủ để làm nhiệm vụ kể trên.

Ngày 18 tháng 5 năm 1971 Thủ tướng Phạm Văn Đồng đã ký Nghị định 94/CP về việc chuẩn bị xây dựng ngành Vô tuyến Truyền hình Việt Nam.

Đầu năm 1976, Ban Vô tuyến Truyền hình lần lượt rời 58 Quán Sứ về làm việc tại Trung tâm Giảng Võ. Ngày 16 tháng 6 năm 1976 nhân khai mạc kỳ họp đầu tiên Quốc hội Việt Nam thống nhất, chương trình truyền hình Việt Nam chính thức phát sóng hàng ngày, mỗi ngày 3 giờ vào buổi tối và chấm dứt thời kỳ phát thử nghiệm. Đây là cột mốc đánh dấu sự trưởng thành của truyền hình Việt Nam. Cũng giai đoạn này đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật, phóng viên, biên tập viên... từ các trường đại học đã bắt đầu bổ sung cho Ban

vô tuyến truyền hình. Ngày 18 tháng 6 năm 1977, Hội đồng Bộ trưởng ra Nghị định số 164/HĐBT thành lập Ủy ban Phát thanh và Truyền hình Việt Nam và tách Ban Vô tuyến Truyền hình ra khỏi Đài tiếng nói Việt Nam, chuyển thành Đài Truyền hình Trung ương.

Nghị định 72/HĐBT ngày 30 tháng 4 năm 1987 của Hội đồng Bộ trưởng đã quyết định chuyển Đài Truyền hình Trung ương trực thuộc Chính phủ và mang tên Đài Truyền hình Việt Nam, giải thể Ủy ban Phát thanh và Truyền hình Việt Nam. Từ đây Đài chính thức được xác định là Đài Truyền hình Quốc gia.

Ngày 11/11/2003, Ban Biên tập truyền hình cáp (gọi tắt là Ban) được thành lập. Bộ máy tổ chức lúc này của đơn vị mới có 08 phòng trực thuộc với số lượng cán bộ, viên chức là 150 người.

Từ khi thành lập đến nay bộ máy tổ chức cũng như số lượng cán bộ, viên chức của Ban đã tăng lên để đảm bảo nâng cao số lượng cũng như chất lượng các chương trình truyền hình, đặc biệt các kênh truyền hình trả tiền.

Đến nay, Ban Biên tập truyền hình cáp được giao đảm nhiệm nhiều kênh phát sóng với chất lượng chương trình cao, đáp ứng được nhu cầu, thị hiếu của đông đảo khán thính giả xem truyền hình:

- Kênh tiếng Việt gồm có: VCTV1 (kênh tổng hợp), VCTV2 (phim truyện Việt Nam), VCTV3 (thể thao), VCTV4 (văn nghệ), VCTV5 RealTV (kênh truyền hình thực tế), VCTV6 (phổ biến kiến thức), VCTV7 (kênh phim truyện nước ngoài), VCTV8 (kênh hoạt hình thiếu nhi), Info TV (kênh thông tin tài chính, kinh tế), O2TV (kênh chuyên sâu về tình hình sức khỏe), Shopping TV (kênh mua bán trên truyền hình), Style TV (kênh truyền hình về phong cách sống), Invest TV (kênh đầu tư), Bóng đá TV (kênh chuyên về bóng đá)....

- Kênh quốc tế: CNN, BBC, ABC, MTV, OPT1, DW, ESPN, KBS, TV5, HBO, Star Sports, Star Movies, Star World, Discovery, National Geographic, Cartoon Network, Max, NHK World

Sau hơn 10 năm hình thành và phát triển, Ban Biên tập truyền hình cáp đã có những bước tiến vượt bậc và đưa các kênh truyền hình do đơn vị đảm nhiệm trở thành người bạn thân thiết trong mỗi gia đình. Qua đó, củng cố vị trí của Ban nói riêng và của Đài Truyền hình Việt Nam nói chung trong lĩnh vực truyền hình trả tiền, dần trở thành thương hiệu uy tín trong hệ thống thông tin đại chúng.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ

Ban Biên tập truyền hình cáp là đơn vị trực thuộc Đài Truyền hình Việt Nam có chức năng tổ chức biên tập, sản xuất, khai thác và đạo diễn phát sóng các chương trình truyền hình trong và ngoài nước trên các kênh truyền hình trả tiền theo chỉ đạo của Tổng Giám đốc Đài Truyền hình Việt Nam, phù hợp với đường lối chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

Ban Biên tập truyền hình cáp có nhiệm vụ và quyền hạn sau:

1. Đề xuất kế hoạch, định hướng nội dung và kế hoạch sản xuất, khai thác các chương trình truyền hình trong và ngoài nước phát sóng trên các kênh truyền hình trả tiền và tổ chức thực hiện kế hoạch được phê duyệt. Sắp xếp khung phát sóng và thực hiện công việc biên tập, đạo diễn phát sóng, giám sát nội dung các kênh truyền hình trả tiền hàng ngày.

2. Phối hợp với các đơn vị có liên quan đề xuất với Lãnh đạo Đài Truyền hình Việt Nam về các vấn đề có liên quan đến bản quyền các chương trình truyền hình phát trên các kênh truyền hình trả tiền của Đài Truyền hình Việt Nam. Trình Tổng Giám đốc Đài Truyền hình Việt Nam phê duyệt để tổ chức sản xuất các chương trình, gói chương trình các kênh tiếng Việt theo đặt hàng của các đối tác. Xây dựng dự toán mua bản quyền các chương trình

truyền hình hỗ trợ cho việc sản xuất nội dung chương trình của các kênh tiếng Việt theo đặt hàng của các đối tác và tổ chức thực hiện khi được phê duyệt. Phối hợp với các đơn vị có liên quan xây dựng quan hệ hợp tác, mua bán, trao đổi chương trình truyền hình nhằm thu hút các chương trình có chất lượng và nội dung phù hợp từ các nguồn trong và ngoài nước. Xây dựng cơ chế khoán chi trình Tổng Giám đốc Đài Truyền hình Việt Nam phê duyệt.

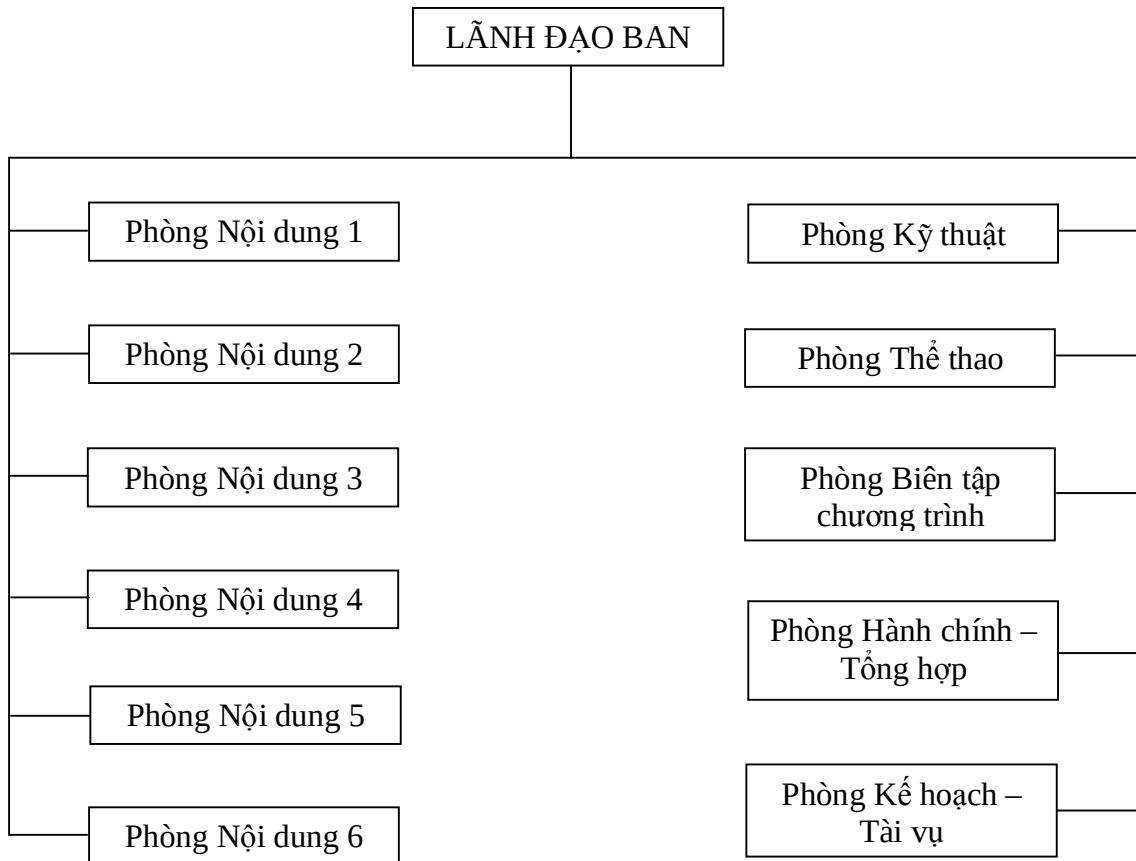
3. Tổ chức thực hiện nghiệm thu các thể loại chương trình theo phân cấp của Đài Truyền hình Việt Nam. Chịu trách nhiệm trước Tổng Giám đốc Đài Truyền hình Việt Nam về nội dung, chất lượng và chi phí để sản xuất, khai thác các chương trình theo quy định của Đài Truyền hình Việt Nam.

4. Phối hợp với Ban Tổ chức cán bộ xây dựng kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ, chuyên môn cho công chức, viên chức và người lao động thuộc Ban. Xây dựng quy hoạch cán bộ để đáp ứng nhu cầu công tác của Ban.

5. Soạn thảo nhiệm vụ cụ thể, quy chế, lề lối làm việc, mối quan hệ công tác của Ban với các đơn vị trực thuộc Đài Truyền hình Việt Nam trình Tổng Giám đốc Đài Truyền hình Việt Nam quyết định.

6. Quản lý theo phân cấp về tổ chức cán bộ, tài chính, tài sản của đơn vị theo quy định chung của Đài Truyền hình Việt Nam.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam



Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Ban Biên tập truyền hình cáp

1. Phòng Hành chính – Tổng hợp có chức năng tham mưu, giúp việc cho lãnh đạo Ban các mảng công việc: Hành chính, tổng hợp, quản trị, tổ chức cán bộ, kế hoạch điều độ sản xuất và quản lý xe ô tô của Ban.

2. Phòng Kế hoạch – Tài vụ có chức năng tham mưu cho Trưởng ban về công tác kế hoạch, tài chính, kế toán, phát triển nguồn thu, thống kê tài sản của đơn vị.

3. Phòng Nội dung có chức năng sản xuất, liên kết sản xuất, khai thác các chương trình phát trên các kênh tiếng Việt; thực hiện công tác Việt hóa

các chương trình truyền hình nước ngoài phát trên hệ thống truyền hình trả tiền theo sự phân công của Trường ban.

4. Phòng Biên tập chương trình có chức năng biên tập, khai thác, đạo diễn, kiểm soát nội dung phát sóng trên hệ thống truyền hình trả tiền của Đài Truyền hình Việt Nam.

5. Phòng Quay phim – Đạo diễn có chức năng làm công tác đạo diễn và quay phim cho các chương trình do Ban sản xuất và liên kết sản xuất.

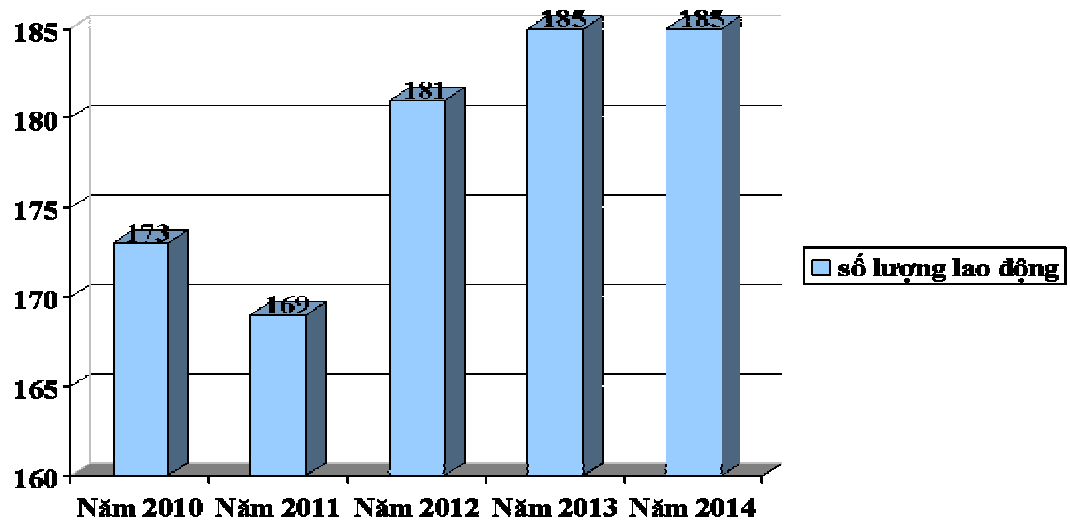
6. Phòng Khai thác có chức năng tham mưu, đề xuất với Lãnh đạo Ban về khai thác chương trình làm phụ đề tiếng Việt.

7. Phòng Kỹ thuật có chức năng, nhiệm vụ quản lý, khai thác, sử dụng các thiết bị kỹ thuật được giao phục vụ cho sản xuất chương trình.

2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam

2.2.1. Số lượng, cơ cấu, trình độ lao động

Trong giai đoạn 2010-2014, số lượng lao động của Ban Biên tập truyền hình cáp đã tăng lên đáng kể so với thời gian đầu mới thành lập.



Biểu đồ 2.1. Số lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp

Tính đến hết năm 2014, số lượng lao động của Ban là 185 người tăng hơn 23% so với năm 2003 – khi mới thành lập là 150. Có thể thấy rằng, với nhu cầu và số lượng khách hàng ngày một tăng và nhiệm vụ được Đài Truyền hình Việt Nam giao ngày một nhiều với yêu cầu tăng cả về số lượng, chất lượng chương trình truyền hình, Ban đã tập trung phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng kịp với yêu cầu của công việc và nhiệm vụ của Ban.

Bảng 2.1. Thống kê cơ cấu lao động theo tính chất lao động

Đơn vị tính: người

Lĩnh vực công tác	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014	
	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)
Lao động trực tiếp	163	94,22	159	94,08	163	90,06	167	90,27	167	90,27
Lao động gián tiếp	10	5,78	10	5,92	18	9,94	18	9,73	18	9,73
Tổng số	173	100	169	100	181	100	185	100	185	100

(Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Đài Truyền hình Việt Nam)

Qua bảng số liệu trên ta thấy số lượng của khối lao động gián tiếp và lao động trực tiếp của Ban Biên tập truyền hình cáp không ngừng tăng lên. Số lao động trực tiếp tăng nhiều là do Đài Truyền hình Việt Nam thực hiện việc giao xe làm chương trình về từng đơn vị, do đó biên chế lái xe được chuyển về các đơn vị. Từ năm 2011, Ban Biên tập truyền hình cáp tăng 06 lao động gián tiếp chức danh lái xe cơ quan. Số lượng lái xe tăng

làm tăng đáng kể số lượng lao động gián tiếp của đơn vị. Ngoài số lượng lái xe tăng, lao động gián tiếp của đơn vị cũng tăng nhưng ít (02 người từ năm 2012) để đảm bảo phục vụ công việc sản xuất của đơn vị đạt hiệu quả cao.

Bảng 2.2. Thống kê cơ cấu lao động theo giới tính

Đơn vị tính: người

Giới tính	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014	
	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)
Nam	69	39,88	68	40,24	75	42,44	76	41,08	76	41,08
Nữ	104	60,12	101	59,76	106	57,56	109	58,92	109	58,92
Tổng số	173	100	169	100	181	100	185	100	185	100

(Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Đài Truyền hình Việt Nam)

Qua bảng số liệu trên ta thấy, số lượng lao động qua các năm đều tăng, chỉ riêng năm 2011 giảm (do nghỉ hưu và chuyển công tác). Số lao động nữ luôn chiếm tỷ trọng cao hơn qua các năm. Cụ thể, năm 2010, tỷ trọng lao động nữ là 60,12% (104 người), nam là 39,88% (69 người); năm 2011, tỷ trọng lao động nữ là 59,76% (101 người), nam là 40,24% (68 người); năm 2012, tỷ trọng lao động nữ là 57,56% (106 người), nam là 42,44% (75 người); năm 2013, tỷ trọng lao động nữ là 58,92% (109 người), nam là 41,08% (76 người); năm 2014, tỷ trọng lao động nữ là 58,92% (109 người), nam là 41,08% (76 người). Từ năm 2011, tốc độ tăng của số lao động nam nhanh hơn nữ, tuy nhiên con số này chủ yếu là lao động nam gián tiếp còn bộ phận làm trực tiếp thì số lượng nam tăng ít so với lao động nữ. Số lao động nam trực

tiếp tăng ít hơn nữ làm trực tiếp có thể được lý giải là do tính chất công việc. Trong giai đoạn 2010-2014, các kênh chương trình do đơn vị thực hiện là các kênh quốc tế tăng, đòi hỏi tăng về số lượng biên dịch viên nhiều hơn và các vị trí công việc này thu hút được nhiều lao động nữ hơn nam.

**Bảng 2.3. Cơ cấu chức danh công việc thuộc khối trực tiếp năm 2014
của Ban Biên tập truyền hình cáp**

Đơn vị tính: người

Chức danh công việc	Tổng (người)	Nam		Nữ	
		Số lượng	Tỷ trọng so với tổng số chức danh công việc (%)	Số lượng	Tỷ trọng so với tổng số chức danh công việc (%)
Biên tập và phóng viên	116	43	37,07	73	62,93
Đạo diễn	7	5	71,43	2	28,57
Quay phim	14	14	100	0	0
Kỹ thuật	30	21	70	9	30
Tổng cộng	167	83		84	

(Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Đài Truyền hình Việt Nam)

Tỷ trọng lao động nam cao hơn hẳn nữ trong các chức danh đạo diễn, quay phim và kỹ thuật. Cụ thể ở chức danh công việc đạo diễn tỷ trọng nữ là 28,57% (02 người), nam là 71,43% (05 người); chức danh công việc quay phim 100% là lao động nam; chức danh công việc kỹ thuật tỷ trọng nữ là 30% (09 người), nam là 70% (21 người). Ở các vị trí công việc này yêu cầu sức khỏe và sự dẻo dai hơn là công việc biên tập và phóng viên, vì vậy số lượng nam làm quay phim, đạo diễn và kỹ thuật đông hơn nữ. Bên cạnh đó, theo tâm

sinh lý người học về kỹ thuật cũng đa phần là nam giới do vậy, số lượng lao động là nam làm kỹ thuật nhìn chung ở các tổ chức, doanh nghiệp cũng chiếm tỷ trọng cao hơn nữ.

Ban Biên tập truyền hình cáp là một đơn vị biên tập, do đó công việc biên tập có số lượng cao nhất so với các vị trí công việc khác, lao động nữ làm công việc biên tập và phóng viên cũng là nhiều nhất so với các vị trí công việc khác nên nhìn tổng thể cơ cấu nữ của đơn vị vẫn chiếm tỷ trọng cao hơn nam. Tỷ lệ nữ cao cũng ít nhiều gây ra sự khó khăn trong việc sắp xếp công việc do lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ cao, nên số lượng lao động nghỉ thai sản, nghỉ chăm con ốm cũng lớn đã gây ra những áp lực công việc đáng kể cho đơn vị.

Bảng 2.4. Cơ cấu lao động theo độ tuổi của Ban Biên tập truyền hình cáp

Đơn vị tính: người

Năm	Dưới 30 tuổi	Từ 30 đến 50 tuổi	Trên 50 tuổi
2010	35	110	28
2011	41	104	24
2012	46	116	19
2013	44	110	11
2014	45	112	10

(Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Đài Truyền hình Việt Nam)

Theo thống kê về cơ cấu lao động theo độ tuổi ở trên có thể thấy đơn vị có đội ngũ lao động trong độ tuổi trung bình khá cao, ở độ tuổi 30 đến 50 tuổi là những lao động đã có nhiều năm kinh nghiệm và thâm niên trong nghề. Với số lượng đông đảo lao động lành nghề đã tạo nên những ưu thế vượt trội cho

đơn vị. Xây dựng được hình ảnh một đơn vị với đội ngũ lao động trẻ, năng động và cũng giàu kinh nghiệm có khả năng tiếp thu và đổi mới tốt.

2.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực

2.2.2.1. Trí lực của nguồn nhân lực

Bảng 2.5. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức, viên chức và lao động của Ban Biên tập truyền hình cáp

Đơn vị tính: người

STT	Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Trên đại học	22	13,17
2	Đại học	126	75,45
3	Cao đẳng, trung cấp	15	8,98
4	Còn lại	4	2,4

(Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Đài Truyền hình Việt Nam)

Qua số liệu thống kê tại Bảng 2.4 cho thấy, hiện nay số lượng lao động của Ban Biên tập truyền hình cáp có trình độ trên đại học là 22 người, trình độ đại học là 126 người đạt tỷ lệ cao nhất là 75,45%. Trình độ dưới đại học khá thấp, đạt tổng số là 11,38% (19 người). Có thể thấy rằng trình độ đào tạo của lao động tại đơn vị là cao, lao động có trình độ sơ cấp chỉ tập trung ở chức danh lái xe cơ quan còn các vị trí công việc khác của đơn vị đều là những người được đào tạo, có bằng cấp chuyên môn.

Do đặc thù là ban biên tập với chức năng, nhiệm vụ là tổ chức biên tập, sản xuất, khai thác và đạo diễn phát sóng các chương trình truyền hình trong và ngoài nước trên các kênh truyền hình trả tiền nên lao động của đơn vị phần lớn có trình độ đào tạo đại học trở lên chiếm tỷ lệ cao.

2.2.2.2. Thể lực của nguồn nhân lực

Theo kết quả điều tra, khảo sát tại đơn vị, tác giả đã thu được kết quả đánh giá về mức độ phù hợp của sức khỏe người lao động với công việc được giao như bảng sau.

**Bảng 2.6. Mức độ phù hợp của sức khỏe người lao động
với công việc được giao**

Đơn vị tính: người

Mức độ phù hợp với công việc	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)
Rất phù hợp	5	10
Phù hợp	36	72
Tương đối phù hợp	9	18
Ít phù hợp	0	0
Không phù hợp	0	0

(Nguồn: Thống kê theo phiếu điều tra, khảo sát tại đơn vị)

Kết quả điều tra cho thấy, sức khỏe của người lao động ở mức độ phù hợp chiếm tỷ lệ cao nhất là 72%, rất phù hợp là 10%, tương đối phù hợp là 18% trong khi đó mức độ không phù hợp và ít phù hợp là 0%. Điều này cho thấy, sức khỏe của người lao động là phù hợp với công việc được giao.

Theo số liệu điều tra, người lao động tự đánh giá và xếp loại sức khỏe của bản thân theo 6 loại (Rất khỏe, khỏe, trung bình, yếu, rất yếu và kém) như hướng dẫn tại Thông tư liên tịch số 36/TTLT-BYT-BQP ngày 17/10/2011 của Bộ Y tế - Bộ Quốc phòng, cụ thể như sau:

Bảng 2.7. Tình trạng sức khỏe của người lao động tại đơn vị*Đơn vị tính: người*

Tình trạng sức khỏe của người lao động	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)
Rất khỏe	19	38
Khỏe	25	50
Trung bình	6	12
Yếu	0	0
Rất yếu	0	0
Kém	0	0

(Nguồn: Thống kê theo phiếu điều tra, khảo sát tại đơn vị)

Người lao động của đơn vị nhìn chung có sức khỏe tốt, tỷ lệ người lao động có sức khỏe ở mức rất khỏe là 38%, khỏe là 50%. Với mức độ sức khỏe đạt tỷ lệ cao đảm bảo duy trì sự dẻo dai, bền bỉ để người lao động hoàn thành tốt công việc.

Lao động của đơn vị có sức khỏe và thể lực tốt, phù hợp với công việc là do:

- Cơ cấu lao động theo độ tuổi của đơn vị là tương đối trẻ.
- Cùng với chính sách chung của Đài Truyền hình Việt Nam, tất cả công chức, viên chức và người lao động của đơn vị được mua bảo hiểm y tế bổ sung ngoài các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định của Nhà nước nhằm tạo điều kiện cho người lao động được hưởng các dịch vụ y tế có chất lượng và hỗ trợ phần nào chi phí khám chữa bệnh cho họ.
- Công tác chăm sóc sức khỏe cho người lao động là một trong những quan tâm hàng đầu của đơn vị. Đơn vị phối hợp với bộ phận công đoàn đề ra

chính sách hỗ trợ người lao động khi ốm, đau ... Hàng năm, tổ chức khám sức khỏe định kỳ 2 lần cho người lao động. Cụ thể, đơn vị phối hợp với Công đoàn Đài nghiên cứu tạo sự linh động về thời gian khám bệnh trong từng đợt khám sức khỏe để người lao động có thể thuận tiện trong việc sắp xếp thời gian khám bệnh mà vẫn đảm bảo hoàn thành công việc theo kế hoạch. Đơn cử, với đối tượng là biên tập, phóng viên ... có công việc đột xuất, trong thời gian tổ chức khám sức khỏe định kỳ, bất cứ khi nào công chức, viên chức và người lao động có thời gian có thể đến khám. Bên cạnh đó, việc tổ chức khám sức khỏe được tổ chức ngay trong phòng khám của Đài, với đội ngũ y bác sĩ có chuyên môn giỏi của các bệnh viện lớn, điều này giúp sớm phát hiện và phòng các bệnh tật đối với người lao động.

Sau các đợt khám sức khỏe định kỳ, nếu phát hiện thấy các dấu hiệu các loại bệnh hoặc sức khỏe người lao động kém, phòng khám của Đài sẽ giúp đỡ người lao động và hướng dẫn họ làm các thủ tục để khám và có pháp đồ điều trị tại các cơ sở khám chữa bệnh phù hợp.

Người lao động có sức khỏe kém, suy giảm hơn trước sẽ được đơn vị sắp xếp để nghỉ dưỡng, đảm bảo có thời gian để hồi phục sức khỏe. Ngoài ra, công đoàn cơ sở của đơn vị tổ chức thăm hỏi và động viên người lao động, thực hiện các chế độ phúc lợi để hỗ trợ người lao động trong chăm sóc phục hồi sức khỏe theo quy chế của đơn vị.

Hàng năm, vào các kỳ nghỉ hay dịp lễ tết lớn, đơn vị tổ chức cho người lao động đi thăm quan, nghỉ mát vừa tạo điều kiện để người lao động được giao lưu, tạo sự gắn kết trong đơn vị vừa giúp người lao động lấy lại tinh thần, sức khỏe sau thời gian lao động mệt mỏi.

Nhìn chung công tác chăm sóc sức khỏe cho người lao động của đơn vị đang được triển khai và thực hiện khá tốt, góp phần không nhỏ vào việc nâng cao chất lượng lao động của đơn vị.

2.2.2.3. *Tâm lực*

Về phẩm chất chính trị

Đội ngũ công chức, viên chức và người lao động của Ban Biên tập truyền hình cáp chủ yếu được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn công tác, thực tiễn xây dựng và phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa. Do đó, tất cả đội ngũ công chức, viên chức và người lao động của đơn vị đều có bản lĩnh chính trị vững vàng, lập trường kiên định, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, đường lối đổi mới do Đảng đề ra.

Suốt trong thời gian dài, đội ngũ lao động của Ban luôn hoàn thành tốt những nhiệm vụ được giao. Điều đó thể hiện, đội ngũ lao động luôn có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, tích cực tìm tòi, sáng tạo, không ngừng phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước để đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ ngày càng cao của công cuộc đổi mới, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Về đạo đức, lối sống

Trong điều kiện cuộc sống và công tác của đội ngũ lao động còn ít nhiều khó khăn, nhất là chính sách, chế độ đãi ngộ đối với người lao động tuy đã được cải thiện một bước nhưng vẫn có mặt còn chưa hợp lý, bên cạnh đó những mặt trái của nền kinh tế thị trường đang hàng ngày, hàng giờ trực tiếp tác động, nhưng đội ngũ lao động của đơn vị vẫn giữ vững được phẩm chất đạo đức của người cán bộ cách mạng, sống lành mạnh, giản dị gần gũi, hòa đồng, kiên quyết đấu tranh chống những biểu hiện tiêu cực, sai trái.

Trong những năm qua, đội ngũ công chức, viên chức và người lao động của Ban Biên tập truyền hình cáp luôn giữ vững được phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, điều này thể hiện qua kết quả đánh giá hàng năm. Trong giai đoạn 2010-2014, công chức, viên chức và người lao động của đơn vị luôn

được đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên; không có trường hợp bị kỷ luật do vi phạm pháp luật của Nhà nước.

Những bằng khen, giấy khen được trao cho các cá nhân, tập thể xuất sắc là những bằng chứng thể hiện rõ phẩm chất đạo đức tốt và thái độ làm việc nghiêm túc, nhiệt tình của đội ngũ lao động trong đơn vị. Tỷ lệ lao động đạt bằng khen của Tổng Giám đốc và các danh hiệu thi đua như chiến sĩ thi đua cơ sở, lao động tiên tiến là tương đối cao. Đơn cử như năm 2010, đơn vị có 86 người đạt danh hiệu lao động tiên tiến tương đương mức hoàn thành tốt nhiệm vụ, 32 người đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua cơ sở tương đương mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 01 cá nhân, 01 đơn vị cấp phòng đạt Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ, Ban Biên tập truyền hình cáp được Tổng Giám đốc tặng bằng khen; năm 2011 số lượng đơn vị cấp phòng được Bằng khen của Tổng Giám đốc tăng lên 03 đơn vị; năm 2013 Ban được Tổng Giám đốc tặng bằng khen (Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, Đài Truyền hình Việt Nam). Để đạt được Bằng khen của Tổng Giám đốc, đội ngũ lao động của đơn vị đã có rất nhiều cố gắng trong việc nâng cao chất lượng, số lượng sản phẩm, chương trình đáp ứng được nhu cầu khán giả xem truyền hình ngày một nhiều với yêu cầu thị hiếu ngày một cao. Để làm được điều này đòi hỏi đội ngũ lao động của đơn vị làm việc, sáng tạo không ngừng. Và những cố gắng của người lao động cũng như tập thể đơn vị được ghi nhận qua rất nhiều danh hiệu thi đua của Đài Truyền hình Việt Nam, qua các bằng khen của Tổng Giám đốc đài từ cấp ban, cấp phòng đến từng cá nhân.

2.2.3. Hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

2.2.3.1. Sử dụng lao động

Mức độ phù hợp của chuyên ngành đào tạo của công chức, viên chức và người lao động thể hiện khả năng thực hiện công việc của họ trong quá trình được giao việc. Người lao động trong đơn vị nếu có chuyên ngành đào

tạo phù hợp với công việc được giao thì có khả năng hoàn thành công việc với hiệu quả như mong đợi của người quản lý. Ngược lại, người quản lý giao việc cho người lao động mà không quan tâm hoặc ít quan tâm tới chuyên ngành đào tạo của họ thì quá trình thực hiện công việc sẽ gặp nhiều khó khăn và khó đạt được kết quả như mong đợi.

Qua thực tế điều tra tại Ban Biên tập truyền hình cáp, tác giả thu được kết quả như sau:

Bảng 2.8. Mức độ phù hợp của chuyên ngành đào tạo với công việc được giao

Đơn vị tính: người

Mức độ phù hợp của chuyên ngành đào tạo với công việc	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)
Rất phù hợp	19	38
Phù hợp	27	54
Tương đối phù hợp	3	6
Ít phù hợp	1	2
Không phù hợp	0	0

(Nguồn: Thống kê theo phiếu điều tra, khảo sát tại đơn vị)

Kết quả cho thấy mức độ phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo của người lao động với công việc được giao tại đơn vị thì tỷ lệ mức độ phù hợp và rất phù hợp đạt tỷ lệ cao nhất lần lượt là 54% và 38%, ít phù hợp và tương đối phù hợp chiếm tỷ lệ khá thấp lần lượt là 2% và 6%, trong khi đó tỷ lệ mức độ không phù hợp là 0%. Với tỷ lệ này cho thấy chuyên ngành đào tạo của người lao động với công việc được giao là phù hợp và đạt được yêu cầu của đơn vị. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại một lượng không nhỏ người lao động được giao việc chưa thực sự phù hợp với chuyên ngành được đào tạo.

Nguyên nhân chủ yếu là do thiếu sự đa dạng các chuyên ngành đào tạo hay việc đào tạo chưa đáp ứng kịp nhu cầu của đơn vị.

2.2.3.2. Công tác Đào tạo

Công tác đào tạo trong những năm qua được đơn vị rất chú trọng, đặc biệt trong giai đoạn hiện nay khi sự cạnh tranh trong môi trường truyền hình trả tiền ngày càng lớn. Để thu hút được khán giả lớn, đơn vị liên tục phải đổi mới nội dung chương trình, số lượng và chất lượng chương trình đòi hỏi ngày một cao. Vì vậy, công tác đào tạo cho người lao động càng được chú trọng hơn.

Theo thống kê của về công tác đào tạo của Ban Biên tập truyền hình cáp, năm 2013 và năm 2014, số lượng các khóa đào tạo ngắn hạn (từ 01 ngày đến 10 ngày) đã tăng lên số lượng lớp học đặc biệt lớp về chuyên môn, nghiệp vụ.

Bảng 2.9. Tổng hợp các lớp đào tạo

Đơn vị tính: người

Nội dung đào tạo	Năm 2013	Năm 2014
Kỹ thuật, mỹ thuật	8	10
Nghệ vụ truyền hình	7	15
Nghệ vụ quản lý	1	1
Nghệ vụ khác	6	6

(Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ - Đài Truyền hình Việt Nam)

Qua số liệu ở bảng tổng hợp trên, thấy rằng các lớp đào tạo được mở nhiều hơn, đặc biệt các lớp về mỹ thuật, kỹ thuật (khóa học kỹ thuật chỉnh sửa hậu kỳ cho phim HD, giới thiệu các quy trình sản xuất chuẩn, ...), nghiệp vụ truyền hình (kỹ năng dẫn chương trình, truyền hình tương tác, kỹ năng biên tập tin bài, đạo diễn hình ảnh ...). Lớp nghiệp vụ quản lý vẫn còn khá ít, đối

tượng tham gia lớp nghiệp vụ quản lý còn giới hạn, mới chỉ là những công chức, viên chức giữ chức vụ quản lý.

Qua điều tra, khảo sát người lao động của đơn vị, tác giả đã tổng hợp, đánh giá về mức độ tổ chức các lớp đào tạo, hội thảo nâng cao kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cho người lao động của đơn vị như sau:

Bảng 2.10. Mức độ tham gia các lớp đào tạo tại đơn vị

Đơn vị tính: người

Mức độ tổ chức các lớp đào tạo	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)
Rất thường xuyên	1	2
Thường xuyên	19	38
Thỉnh thoảng	27	54
Hiếm khi	3	6
Không bao giờ	0	0

(Nguồn: Thống kê theo phiếu điều tra, khảo sát tại đơn vị)

Qua kết quả trên cho thấy, mức độ thỉnh thoảng tham gia lớp đào tạo của đơn vị chiếm tỷ cao nhất là 38%. Điều này chức tổ đơn vị có quan tâm tới vấn đề nâng cao và bổ sung chuyên môn, nghiệp vụ cho người lao động nhằm nâng cao trí lực của nguồn nhân lực tuy nhiên mức độ này chưa cao và mới chỉ đáp ứng được phần nào của yêu cầu hiện nay. Nhóm đối tượng tham gia các lớp đào tạo, hội thảo để nâng cao, bổ sung chuyên môn, nghiệp vụ chủ yếu là đội ngũ phóng viên, biên tập. Các nhóm chức danh công việc khác thì mức độ được tham gia đào tạo thấp hơn, chưa có nhiều lớp để nâng cao, bổ sung chuyên môn, nghiệp vụ.

2.2.3.3. Quy hoạch bổ nhiệm

Công tác quy hoạch bổ nhiệm cán bộ của Ban Biên tập truyền hình cáp được thực hiện nghiêm túc, theo quy định chung của Đài Truyền hình Việt Nam. Công tác quy hoạch được thực hiện một cách công khai, minh bạch.

Nhìn chung công tác quy hoạch cán bộ của đơn vị được thực hiện tốt, lựa chọn được cán bộ có năng lực, phẩm chất đạo đức. Trong thời gian qua, những cán bộ được bổ nhiệm đều hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không có trường hợp nào bị bãi nhiệm, cách chức hay có đơn thư khiếu nại trong công tác quản lý, làm việc.

2.2.3.4. Xây dựng phương án chi trả lương

Đối với khối lao động quản lý, hành chính, tài chính và hỗ trợ sản xuất hiện nay đơn vị đang áp dụng việc trả lương theo vị trí chức vụ, chức danh công việc gồm nhiều khoản lương khác nhau như: lương cơ bản, lương chức danh theo cấp bậc công việc, lương quản lý sản xuất, lương tổ chức sản xuất (đối với bộ phận trực tiếp sản xuất). Ngoài ra tùy thuộc vào quỹ lương còn có các khoản tiền lương bổ sung hàng tháng, cuối năm.

Đối với khối lao động hưởng lương theo sản phẩm đang áp dụng phương pháp trả lương theo hiệu quả cuối cùng của công việc gồm: lương cơ bản, lương sản phẩm, lương tổ chức sản xuất, lương bù đơn giá sản phẩm và tiền lương bổ sung hàng tháng, cuối năm.

Việc chi trả lương của đơn vị tuy đã hạn chế được sự cào bằng nhưng vẫn chưa thực sự trả đúng năng lực và kết quả công việc của người lao động do đó những năm qua trong tổng số lao động chuyển đi có đến 80% chuyển công tác là do người lao động chưa thỏa mãn với mức lương hiện tại.

2.2.3.5. Đánh giá lao động

Là một trong những đơn vị đầu tiên của Đài Truyền hình Việt Nam xây dựng, hoàn thiện và đưa vào áp dụng quy chế đánh giá lao động sớm nhất. Từ năm 2013, quy chế đánh giá lao động của đơn vị đã được triển khai góp phần

nâng cao ý thức của người lao động trong công việc và chấp hành nội quy, quy định của đơn vị.

Kết quả đánh giá lao động là một công cụ quan trọng để đơn vị đưa ra quyết định trong công tác quản lý và sử dụng lao động, đơn cử như xét khen thưởng, kỷ luật, nâng lương, quyết định có nên ký hợp đồng hay chấm dứt hợp đồng với người lao động ...

2.2.3.6. Chế độ phúc lợi

Ngoài hệ thống tiền lương, đơn vị có hệ thống chế độ phúc lợi khác theo quy định chung của Đài Truyền hình Việt Nam: Phụ cấp tri ân theo thâm niên, được trả vào cuối năm nếu người lao động vẫn làm việc tại đơn vị đến hết năm; Tiền lương thưởng vào cuối năm sẽ trả cho những người làm việc tại đơn vị đến thời điểm quyết định thưởng; Chính sách trợ cấp đối với lao động nữ nghỉ sinh con; Chính sách trợ cấp đối với lao động được đơn vị cử đi học tập ở trong và ngoài nước; Các chính sách chăm sóc sức khỏe, thể chất, sức khỏe tinh thần cá nhân như khám bệnh định kỳ, nghỉ mát, ...; Chính sách đối với lao động bị ốm đau, mắc bệnh nan y; Chế độ phúc lợi nhân các dịp lễ tết, các ngày kỷ niệm Đơn vị đã có hệ thống chế độ phúc lợi, thể hiện sự chia sẻ và quan tâm tới người lao động.

2.3. Đánh giá về thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam

2.3.1. Ưu điểm

Giai đoạn 2010-2014, Ban Biên tập truyền hình cáp có nhiều thay đổi về tổ chức và yêu cầu cạnh tranh ngày càng gay gắt hơn. Trước nhiệm vụ đó, công tác chăm lo sức khỏe và đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được quan tâm nhiều hơn.

2.3.1.1. Cơ cấu và chất lượng lao động

Ban Biên tập truyền hình cáp có cơ cấu nhân lực khá cân bằng và có sự phù hợp giữa tỷ trọng lao động trực tiếp và lao động gián tiếp; cơ cấu về giới tính trong các chức danh công việc là tương đối phù hợp với tâm sinh lý của người lao động; đơn vị có độ tuổi lao động là trẻ so với mặt bằng chung của Đài Truyền hình Việt Nam; tỷ lệ người lao động có trình độ đại học và trên đại học khá cao và được phân bổ đồng đều ở hầu hết các chức danh nghề nghiệp cần thiết cho hoạt động sản xuất của đơn vị.

Nhìn chung, người lao động được đào tạo bài bản, có trình độ, có thể đáp ứng tốt công việc được giao, có nền tảng để tiếp cận những công nghệ mới tạo sự phát triển trong công việc. Và lao động của đơn vị là những người có lập trường chính trị vững vàng, trung thực, có trách nhiệm, nhiệt tình trong công việc, có ý thức và thái độ tốt trong công việc và trong các mối quan hệ giữa các thành viên trong đơn vị.

Người lao động hầu hết có sức khỏe tốt. Những năm qua, đơn vị không có trường hợp phải thôi việc do bệnh nặng. Bên cạnh đó, đơn vị thường xuyên tổ chức các hoạt động tham quan, du lịch, nghỉ mát ... cho người lao động, góp phần tái tạo sức lao động và tạo tâm lý và thể lực tốt hơn cho người lao động.

2.3.1.2. Công tác đào tạo

Trong thời gian qua, đơn vị tập trung vào đào tạo kiến thức, kỹ năng, năng lực tổ chức, quản lý điều hành hoạt động và thực thi nhiệm vụ của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, đáp ứng với yêu cầu phát triển của đơn vị và yêu cầu phát triển chung của Đài Truyền hình Việt Nam. Cùng với đó là bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ phóng viên, biên tập viên, quay phim, đạo diễn, kỹ sư, kỹ thuật viên, chuyên viên... đáp ứng yêu cầu về công tác thông tin, tuyên truyền phục vụ cho nhiệm vụ sản xuất của đơn vị.

Ban Biên tập truyền hình cấp đã không ngừng đẩy mạnh các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực theo hướng tập trung nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên sâu về kỹ năng nghiệp vụ và công nghệ truyền hình, nâng cao trình độ người lao động, với mục đích kịp thời đổi mới phù hợp với nhu cầu đổi mới chương trình truyền hình, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực đủ về số lượng đảm bảo cho nhu cầu phát triển của đơn vị, có trình độ học vấn, kỹ năng chuyên môn cao, có năng lực quản lý, có năng lực sáng tạo đổi mới để ứng dụng công nghệ mới tạo ra sản phẩm mới có chất lượng cao, có sức khỏe để lao động với năng suất, chất lượng và hiệu quả ngày càng cao.

Trong 5 năm qua, Ban Biên tập truyền hình cấp đã phối hợp với Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ truyền hình của Đài Truyền hình Việt Nam tổ chức các lớp, các khóa đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức đã cơ bản đáp ứng đúng nhu cầu của người học, giúp họ có cơ hội được trau dồi, nâng cao nghiệp vụ chuyên môn đồng thời trao đổi những kinh nghiệm với các đồng nghiệp ở các đơn vị khác trong Đài.

Nội dung các khóa học đa dạng, phong phú về các lĩnh vực và bám sát nhu cầu của đơn vị. Trong đó có những khóa học như khóa học: Kỹ năng quản lý, Quản lý chất lượng truyền hình, Bình luận các môn thể thao điền kinh, Truyền thông mới, Dẫn chương trình truyền hình, Sản xuất chương trình tin, thời sự, Sản xuất chương trình truyền hình thực tế, Sản xuất bản tin tài chính, Truyền hình trả tiền, Kỹ năng truyền thông và quan hệ công chúng, Âm thanh trong truyền hình, Sản xuất phim Tài liệu ... Mỗi khóa học đều có 02 phần lý thuyết và thực hành đan xen. Qua các bài tập thực hành của học viên giảng viên có thể đánh giá được mức độ tiếp thu bài giảng và khi áp dụng vào phần thực hành của học viên để có các điều chỉnh thích hợp cho bài giảng của mình. Đối với các khóa học giảng viên là chuyên gia của các tổ

chức, các Đài truyền hình quốc tế đã giúp người học được tiếp cận với các mô hình sản xuất chương trình hiện đại, chuyên nghiệp. Qua đó công chức, viên chức có thể áp dụng vào công việc hàng ngày để giúp cho chương trình ngày một chất lượng hơn hướng tới độ chuyên nghiệp cao hơn. Nhìn chung các khoá học đều tập trung vào các lĩnh vực quan trọng của ngành truyền hình như đạo diễn, dẫn chương trình, quay phim, âm thanh, ánh sáng, dựng phim, đồ họa, các khóa học về kỹ năng lãnh đạo quản lý, chuyên sâu trong các lĩnh vực tài chính, tổ chức, quản lý Nhà nước...

Xuất phát từ những đặc thù hoạt động, Ban Biên tập truyền hình cáp đã phối hợp với Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ truyền hình xây dựng kế hoạch đào tạo, thực hiện đào tạo, bồi dưỡng để tạo nguồn và nâng cao trình độ, năng lực của cán bộ, viên chức theo hướng đào tạo chuyên sâu, chuyên ngành, tập trung đào tạo nâng cao trình độ chính trị, đào tạo chuyên sâu về kỹ năng, công nghệ sản xuất chương trình truyền hình hiện đại, nghiệp vụ kỹ thuật truyền hình, công nghệ thông tin và quản lý truyền hình.

2.3.1.3. Chính sách lương và phúc lợi

Tiền lương là nguồn thu nhập chính nhằm duy trì và nâng cao mức sống của người lao động và gia đình họ ở một mức nhất định. Ngoài ra, tiền lương còn là đòn bẩy, có vai trò kích thích sản xuất. Vì vậy, Ban Biên tập truyền hình cáp đã xây dựng được cơ chế chi trả tiền lương theo các khối quản lý và khối sản xuất, thực hiện theo nguyên tắc lấy chất lượng sản phẩm làm gốc. Việc phân phối tiền lương theo nguyên tắc này, đơn vị đã thực hiện việc phân phối tiền lương đối với người lao động gắn với chất lượng, hiệu quả công việc, tránh được sự cào bằng. Theo đó, người lao động có kết quả công tác tốt đạt được thu nhập cao hơn.

Hàng tháng đơn vị thực hiện đánh giá lao động để làm căn cứ trả lương (bao gồm: lương chức danh, lương quản lý, lương cơ bản bổ sung, lương sản

phẩm). Lao động được đánh giá theo thang điểm 100, phân thành 05 loại. Tương ứng với mức đánh giá hàng tháng, các mức trả lương giảm dần, lần lượt từ mức 100%, 95%, 80%, 60% các loại lương, riêng lao động bị đánh giá mức thấp nhất chỉ được hưởng 50% lương sản phẩm. Bên cạnh đó căn cứ vào kết quả đánh giá này, đơn vị còn sử dụng để khen thưởng đối với những cá nhân, nhóm làm việc đạt hiệu quả cao để khuyến khích và ghi nhận kịp thời những đóng góp của người lao động.

Với chính sách này, đơn vị đảm bảo trả lương đúng theo kết quả thực hiện công việc của người lao động, đã có sự phân biệt giữa những người lao động làm việc tốt và chưa tốt như vậy giảm được sự cào bằng trong chi trả lương, tạo động lực để người lao động sáng tạo, hoàn thành tốt công việc.

Bên cạnh hệ thống tiền lương, đơn vị còn có các chế độ thưởng và phúc lợi đối với người lao động. Phối hợp với công đoàn của đơn vị, Ban Biên tập truyền hình cáp đã xây dựng các chế độ phúc lợi khác như: phụ cấp tri ân theo thâm niên trả vào cuối năm cho những người lao động có cống hiến và gắn bó với đơn vị; tiền thương cuối năm; chính sách trợ cấp đối với lao động nữ nghỉ sinh con; chính sách trợ cấp đối với người lao động được đơn vị cử đi học tập trong và ngoài nước; chính sách chăm sóc sức khỏe thể chất, tinh thần cho người lao động; chính sách đối với lao động bị ốm đau, mắc bệnh nan y; chính sách nhân các dịp lễ, tết Các chính sách này góp phần tạo sự đoàn kết, gắn bó giữa các thành viên trong đơn vị và giữa người lao động với cơ quan.

Ngoài ra, đơn vị tổ chức mua bảo hiểm thân thể cho người lao động để có thể hỗ trợ thêm cho người lao động nếu không may ốm đau, bệnh tật phải điều trị lâu dài và được tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe tốt hơn.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.3.2.1. Hạn chế

Bố trí, sử dụng lao động

Người lao động được sắp xếp, bố trí công việc phù hợp với trình độ được tuyển dụng tuy nhiên có những trường hợp sau khi được đào tạo (gồm cả đối tượng được đơn vị cử đi đào tạo và cá nhân tự đi học) chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chuyên môn của những trường hợp này đã nâng lên. Mặc dù năng lực, khả năng của người lao động được nâng cao nhưng đơn vị vẫn giao những công việc cũ do đó dễ gây sự nhàm chán ở người lao động.

Đơn vị chưa có sự linh hoạt trong việc bố trí, sắp xếp công việc cho những người lao động sau khi được đào tạo, không phát huy hết được ưu điểm của người lao động.

Công tác đào tạo

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, ngoại ngữ đóng vai trò then chốt và là chìa khóa để phát triển hội nhập. Kinh nghiệm của các nước phát triển và các nước công nghiệp mới nổi trên thế giới cũng như trong khu vực châu Á – Thái Bình Dương đã chỉ rõ, trong những điều kiện cần thiết để hội nhập và phát triển thì ngoại ngữ là điều kiện tiên quyết, là phương tiện đắc lực và hữu hiệu trong tiến trình hội nhập và phát triển. Đặc biệt, đối với đơn vị trong lĩnh vực truyền hình thì ngoại ngữ ngày càng trở nên quan trọng. Để có thể áp dụng các công nghệ mới, bắt kịp với sự phát triển của truyền hình các nước trên thế giới, yêu cầu đội ngũ lao động ở hầu hết các vị trí làm chuyên môn trong đơn vị phải có trình độ ngoại ngữ tốt. Tuy nhiên, hiện nay số lượng lao động tại Ban Biên tập truyền hình cấp thông thạo ngoại ngữ lại chủ yếu tập trung vào những vị trí làm biên tập, phóng viên. Về lâu dài, để bắt kịp với sự phát triển chung của nền kinh tế xã hội cũng như sự phát triển chung của ngành truyền hình, đòi hỏi đơn vị phải tổ chức các khóa, các lớp đào tạo, bổ sung, nâng cao trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ lao động của đơn vị.

Một mặt chưa đạt trong công tác đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị đó là việc bổ sung các kỹ năng, kiến thức đối với viên chức quản lý chưa được thực hiện tốt.

Bảng 2.11. Chất lượng công chức, viên chức giữ chức vụ quản lý tại đơn vị

Đơn vị tính: người

Trình độ	Chuyên môn nghiệp vụ		Lý luận chính trị			Ngoại ngữ	
	Trên đại học	Đại học	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Đại học trở lên	Chứng chỉ
Số lượng	6	23	5	13	11	12	17

(Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, Đài Truyền hình Việt Nam)

Hiện nay đơn vị có 29 công chức, viên chức giữ chức vụ quản lý, trong số này số lượng công chức, viên chức quản lý có trình độ lý luận chính trị cao cấp là thấp chỉ 05 người, lý luận chính trị trung cấp là 13 người, lý luận chính trị sơ cấp còn khá cao là 11 người. Với đội ngũ quản lý, trình độ lý luận chính trị mới chỉ đạt sơ cấp cao như vậy ảnh hưởng phần nào đến công tác quản lý tại đơn vị cũng như ảnh hưởng đến kế hoạch thi nâng ngạch của công chức, viên chức quản lý. Nguyên nhân của vấn đề này là do đơn vị chưa xây dựng được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hợp lý. Kế hoạch đào tạo của đơn vị chưa đáp ứng kịp những yêu cầu hiện tại, chưa thể hoàn thiện các kiến thức, kỹ năng quản lý cho những đối tượng trong diện quy hoạch bổ nhiệm. Do vậy, vẫn còn thực trạng sau khi bổ nhiệm mới cử công chức, viên chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng quản lý. Tuy nhiên, khi được bổ nhiệm giữ chức vụ thì việc bố trí, sắp xếp thời gian để công chức, viên chức này tham gia các khóa học là khá khó khăn vì thế việc nâng cao trình độ quản lý của những đối tượng này vẫn còn chậm chạp. Có thể thấy rằng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị còn khá nhiều bất cập.

Một nguyên nhân khác dẫn đến hiện trạng trên, đó là đơn vị không thực sự chủ động trong việc cử công chức, viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng chính trị và chuyên môn cho đối tượng là quản lý. Do kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng các lớp giành cho công chức, viên chức quản lý của đơn vị phụ thuộc vào kế hoạch chung của toàn Đài, thời gian mở lớp phụ thuộc vào kế hoạch chung vì vậy thời gian mở lớp có thể không phù hợp với kế hoạch sản xuất của đơn vị dẫn đến tình trạng công chức, viên chức không thể tham gia học tập, bồi dưỡng được.

Công tác đào tạo tại Ban Biên tập truyền hình cáp vẫn còn hạn chế về đối tượng tham gia học tập. Đối tượng tham gia các lớp đào tạo tập trung chính vào nhóm biên tập, phóng viên, những người trực tiếp sản xuất. Số lượng các lớp đào tạo cũng chưa đáp ứng đủ so với nhu cầu thực tế của đơn vị.

Ngoài ra, do kinh phí đào tạo của đơn vị có hạn nên việc chi trả học phí đào tạo hầu hết chỉ giành cho những đối tượng nằm trong quy hoạch cán bộ. Những người lao động không nằm trong quy hoạch cán bộ ít có cơ hội được tham gia các lớp học do đơn vị tổ chức hoặc nếu tham gia thì chỉ được hỗ trợ một phần học phí.

Công tác chăm sóc sức khỏe

Định kỳ hàng năm, đơn vị phối hợp với công đoàn Đài và phòng y tế của Đài tổ chức khám sức khỏe 2 lần/năm cho người lao động. Tuy nhiên, với đặc thù công việc của đội ngũ làm chương trình như biên tập, phóng viên, quay phim ... hay phải đi công tác xa để sản xuất chương trình hoặc phải trực ca do đó khó sắp xếp thời gian để khám sức khỏe theo đúng lịch của mỗi đợt khám. Thời gian khám sức khỏe mỗi đợt cho người lao động của đơn vị chỉ thực hiện trong vòng 2 đến 3 ngày nên có một số người lao động làm ca hay đi công tác không tham gia khám. Bên cạnh đó, một số lao động còn chủ

quan, không quan tâm đến sức khỏe cá nhân nên bỏ không tham gia sức khỏe định kỳ. Chính vì vậy, có một số người lao động không sớm phát hiện ra bệnh tật, sức khỏe bị suy giảm, ảnh hưởng đến sức khỏe của bản thân làm giảm hiệu quả công việc.

Công tác đánh giá lao động

Hàng tháng, các phòng trực thuộc đơn vị tổ chức họp xét và đánh giá lao động, từ đó làm căn cứ để đưa ra các quyết định bổ nhiệm, xem xét việc giao kết hợp đồng, chấm dứt hợp đồng, thực hiện thôi việc; thực hiện kỷ luật, khen thưởng; thực hiện chi trả lương cho công chức, viên chức và người lao động của đơn vị.

Tuy nhiên, theo nhiệm vụ và chức năng của mỗi phòng, lại có những tiêu chí đánh giá khác nhau. Các tiêu chí đánh giá còn chưa thực sự cụ thể, rõ ràng do đó vẫn còn tình trạng đánh giá lao động theo cảm tính, tạo ra sự thiếu công bằng giữa các phòng. Từ đó, việc thi đua, khen thưởng cũng như trả lương vẫn chưa thực sự công bằng.

Chính sách khen thưởng và kỷ luật

Ngoài các quy định khen thưởng, kỷ luật của Đài Truyền hình Việt Nam, Ban Biên tập truyền hình cáp đã xây dựng quy định riêng về khen thưởng, kỷ luật. Theo đó, mỗi tập thể, cá nhân có thành tích công tác tốt sẽ được ghi nhận và khen thưởng. Tuy nhiên, công tác khen thưởng tại đơn vị vẫn chưa thực sự phát huy hết vai trò tạo động lực cho người lao động bởi mức thưởng chưa thực sự hấp dẫn, nên chưa làm cho người lao động thấy ngay được sự phấn đấu cố gắng hơn của mình so với người khác có sự khác biệt do đó chưa phát huy vai trò khuyến khích, tạo động lực của công tác khen thưởng. Ngoài ra, thời gian từ khi có quyết định khen thưởng đến lúc nhận được tiền thưởng vẫn khá lâu, nên đã làm tinh thần của người lao động không còn được phấn khởi khi nhận được tiền thưởng.

Cùng với sự ghi nhận các sáng kiến, sáng tạo và kết quả hoàn thành tốt công việc, đơn vị cũng có các cơ chế và quy định về phạt, kỷ luật đối với lao động vi phạm các nội quy, quy định của cơ quan và quy định của pháp luật chung. Tuy nhiên, do khi đánh giá lao động còn tình trạng nể nang, cảm tính nên khi xử lý kỷ luật còn nhẹ, hoặc chưa thực sự đúng theo mức độ vi phạm.

Cơ chế chi trả lương

Đối với khối lao động quản lý, hành chính, tài chính và hỗ trợ sản xuất, mặc dù đang áp dụng việc trả lương theo vị trí chức vụ, chức danh công việc nhưng chỉ có các ngạch lương mà chưa xây dựng được giải lương trong mỗi ngạch. Điều đó tạo mâu thuẫn là cùng một vị trí, áp dụng cho tất cả mọi người ở vị trí đó và trả lương bằng nhau không phân biệt năng lực chính là sự cào bằng.

Mặt khác, khi hưởng lương theo vị trí công việc thì hệ thống đánh giá kết quả công việc vẫn còn sơ sài, hình thức tạo sự không công bằng giữa những người cùng vị trí, giữa người làm tốt và người làm bình thường. Vô hình chung điều này đã làm cho những người có năng lực bình thường khi đã được tuyển dụng vào một vị trí nhất định sẽ gấn bó nhưng thiếu động lực để hoàn thiện năng lực cá nhân.

Cách trả lương đối với khối lao động hưởng lương theo sản phẩm mặc dù áp dụng phương pháp trả lương theo hiệu quả công việc cuối cùng, có hệ thống đánh giá hiệu quả công việc nhưng thiếu sự đánh giá năng lực cá nhân, điều đó cũng tạo mâu thuẫn trong nội bộ đơn vị như: người được giao nhiều việc, việc dễ thông thường sẽ có thu nhập cao và ngược lại được giao ít việc, việc khó thì thu nhập sẽ thấp hơn mặc dù đơn giá cao hơn cũng không thể có thu nhập cao.

2.3.2.2. Nguyên nhân

Những tồn tại trên do nhiều nguyên nhân gây ra, nhưng chủ yếu do những nguyên nhân chính sau:

Do Đài Truyền hình Việt Nam nói chung và các đơn vị trực thuộc đài nói riêng là một trong những đơn vị trong cả nước chuyển đổi mô hình từ đơn vị sự nghiệp sang cơ chế tự trang trải về tài chính, lao động, tiền lương như doanh nghiệp. Một số chính sách đối với công chức, viên chức và người lao động chưa đồng bộ, còn nhiều quy định chưa hợp lý chậm đổi mới, nhất là chính sách đãi ngộ, chế độ phúc lợi. Chính sách tiền lương chưa đảm bảo nhu cầu sinh hoạt ngày một cao của người lao động, dẫn tới nhiều trường hợp phải tự xoay sở tìm cách có thu nhập thêm và làm ảnh hưởng tới chất lượng công việc.

Do điều chỉnh về cơ chế quản lý diễn ra chậm, không theo kịp với sự phát triển về tài chính, lao động, tiền lương.

Quy chế đánh giá công chức, viên chức và người lao động của đơn vị vẫn chưa thật chặt chẽ, vẫn có một số tiêu chí đánh giá chưa thực sự hợp lý. Việc đánh giá vẫn chưa được khách quan do đó gây ra sự mất công bằng, ảnh hưởng đến tâm tư của người lao động. Đôi khi các tiêu chí đánh giá tạo ra áp lực đến người lao động, tạo bầu không khí căng thẳng trong công việc.

Bản thân một số lao động chưa có sự cầu tiến và cố gắng vươn lên để đáp ứng yêu cầu mới của công việc, thiếu gương mẫu trong việc tu dưỡng rèn luyện đạo đức cách mạng, bằng lòng với vị trí công tác. Điều đó dẫn đến tình trạng không quan tâm đến việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho nên hạn chế, yếu kém.

Việc đào tạo bồi dưỡng tuy có nhiều cố gắng nhưng hiệu quả chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tế. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn chưa gắn với quy hoạch và bổ nhiệm công chức, viên chức.

Công tác đào tạo bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ lao động của đơn vị vẫn còn gặp không ít khó khăn. Điều này xuất phát từ những hạn chế và nhược điểm như: nội dung chương trình đào tạo còn chậm đổi mới, chưa thật sự bám sát thực tế và những đòi hỏi trong công việc hàng ngày của người lao động. Thông tin nhiều khi thiếu cập nhật, ít thiết thực, việc mở rộng kiến thức đào tạo còn dàn trải, nặng về hình thức. Hơn nữa, trong quá trình đào tạo vẫn còn nghiêng về lý thuyết, chưa chú trọng nhiều đến việc rèn luyện, bồi dưỡng về các kỹ năng thực hành.

Nguyên nhân quan trọng khác đó là hệ thống mô tả công việc chưa thật sự đầy đủ, cụ thể, vị trí việc làm ở đơn vị vẫn chưa hoàn thiện; công tác đánh giá thực hiện công việc chưa thực sự tạo ra sự công bằng và lôi cuốn người lao động chú trọng để phát triển bản thân trên con đường công danh của mình, cũng như chưa tạo điều kiện để người lao động nhận ra được sự thiếu hụt của mình là gì trong quá trình phấn đấu lên các vị trí cao hơn.

Tiểu kết chương 2:

Sau hơn 10 năm hình thành và phát triển, Ban Biên tập truyền hình cáp đã có những bước tiến vượt bậc trong lĩnh vực truyền hình trả tiền và có đóng góp không nhỏ đối với sự phát triển chung của Đài Truyền hình Việt Nam thời gian qua. Với đội ngũ lao động trẻ, giàu kinh nghiệm, Ban Biên tập truyền hình cáp nhanh chóng phát huy được thế mạnh nâng cao sản xuất, tăng cả về số lượng và chất lượng các chương trình trên sóng truyền hình trả tiền của Đài Truyền hình Việt Nam, tạo nguồn thu lớn cho đơn vị cũng như Đài Truyền hình Việt Nam.

Trong những năm qua, công tác nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp đã đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, viên nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị vẫn có nhiều hạn chế: Việc bố trí, phân công công việc vẫn còn nhiều tồn tại, chưa khai

thác hết khả năng của người lao động; công tác đào tạo còn chưa đi vào bài bản, còn một số hạn chế trong quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nội dung giảng dạy cần phải được sửa đổi để bắt kịp với sự phát triển của công nghệ sản xuất hiện đại; công tác đánh giá lao động vẫn còn chưa thật khách quan dẫn đến việc chi trả lương chưa đạt được mục tiêu trả đúng theo kết quả công việc và năng lực của người lao động; bên cạnh đó các chính sách trả lương, thưởng và cá khoản phúc lợi của đơn vị vẫn mang tính cào bằng nên chưa tạo được động lực phấn đấu cho người lao động, khó giữ chân và thu hút được lao động giỏi gắn bó lâu dài với đơn vị.

Để tiếp tục có bước phát triển sâu rộng hơn nữa, Ban Biên tập truyền hình cấp cần cần xây dựng một đội ngũ lao động đảm bảo đủ về số lượng và chất lượng. Vì vậy, việc hoàn thiện các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được Ban Biên tập truyền hình cấp coi là nhiệm vụ hàng đầu trong giai đoạn tới.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BAN BIÊN TẬP TRUYỀN HÌNH CẤP, ĐÀI TRUYỀN HÌNH VIỆT NAM

3.1. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cấp, Đài Truyền hình Việt Nam

3.1.1. *Phương hướng phát triển chung của Ban Biên tập truyền hình cấp, Đài Truyền hình Việt Nam*

Quan điểm phát triển

Phát triển truyền hình hướng tới mục tiêu phục vụ tốt hơn nhiệm vụ tuyên truyền đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước và nhu cầu, lợi ích của nhân dân.

Phát triển nhanh, hiệu quả, bền vững, đồng thời quản lý tốt; tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của thế giới, khu vực và phù hợp với điều kiện Việt Nam, từng bước hội nhập khu vực và quốc tế.

Trong quá trình phát triển các kênh chương trình cần kết hợp với việc huy động các nguồn lực xã hội phù hợp với chủ trương xã hội hóa của Đảng và Nhà nước; đẩy mạnh phát triển kênh truyền hình quảng bá song song với phát triển nhanh chóng các loại hình dịch vụ truyền hình trả tiền.

Phát triển sự nghiệp truyền hình trên cơ sở gắn kết các yếu tố nội dung, kỹ thuật, kinh tế; từng bước đổi mới công nghệ truyền hình theo hướng hội tụ các công nghệ Truyền hình - Viễn thông - Công nghệ thông tin.

Mục tiêu phát triển truyền hình đến năm 2020

Xây dựng Ban Biên tập truyền hình cấp trở thành một trong những ban biên tập tốt nhất của Đài Truyền hình Việt Nam. Và luôn làm tốt nhiệm vụ mà Đài Truyền hình Việt Nam giao phó, qua đó thực hiện tốt nhiệm vụ thông tin,

tuyên truyền đối nội và đối ngoại, đồng thời là diễn đàn của nhân dân; góp phần nâng cao thương hiệu, uy tín chung của Đài Truyền hình Việt Nam.

Xây dựng các kênh chương trình trả tiền có bản sắc, dấu ấn riêng phù hợp với thị hiếu của đông đảo khán giả xem truyền hình. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng các chương trình trên sóng truyền hình.

Xây dựng văn bản về tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm chuyên môn, nghiệp vụ, định mức kinh tế – kỹ thuật, các quy định về quản lý thống nhất kỹ thuật.

Xây dựng nguồn nhân lực có trình độ, chuyên môn nghiệp vụ tương đương với các đài khu vực và quốc tế, góp phần đảm bảo sự phát triển bền vững trong tương lai.

Định hướng phát triển nội dung chương trình

Các chương trình truyền hình là kênh thông tin quan trọng giúp Đảng và Chính phủ trong việc chỉ đạo và điều hành đất nước. Vì vậy, các chương trình truyền hình phải mang tính toàn diện, tính toàn quốc, chính xác, khách quan, kịp thời phản ánh mọi mặt của đời sống xã hội, đảm bảo vai trò định hướng dư luận xã hội.

Không ngừng nâng cao chất lượng nội dung chương trình, đáp ứng nhu cầu thông tin, nâng cao dân trí, giải trí và mục tiêu giáo dục cộng đồng, nhất là đối với vùng có đông bào dân tộc ít người, vùng sâu, vùng xa, biên giới hải đảo.

3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam

Quan điểm phát triển nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp bảo đảm phù hợp với đường lối của Đảng, pháp luật và chính sách của Nhà nước về công tác tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức và người lao động trong

từng thời kỳ, đặc biệt phải phù hợp với sự phát triển chung của Đài Truyền hình Việt Nam.

Đầu tư thích đáng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức; áp dụng nhiều hình thức đào tạo; Hướng tiếp cận khoa học công nghệ mới, tiên tiến; Chú trọng đào tạo đội ngũ phóng viên, biên tập viên, kỹ sư ...

Nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho công chức, viên chức và người lao động.

Mục tiêu chung

Xây dựng đội ngũ viên chức của Ban Biên tập truyền hình cấp có bản lĩnh chính trị vững vàng; phẩm chất đạo đức tốt, có kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Bảo đảm cơ cấu hợp lý, đáp ứng được yêu cầu phát triển của Ban biên tập ngày càng lớn mạnh, ngang tầm với vị thế của một trong những đơn vị biên tập quan trọng của Đài Truyền hình Việt Nam thời kỳ 2011-2020.

Mục tiêu cụ thể

Để đáp ứng yêu cầu phát triển công chức, viên chức, Ban Biên tập truyền hình cấp có mục tiêu cụ thể:

Xây dựng vị trí việc làm là tiền đề, cơ sở cho việc quản lý và sử dụng viên chức một cách hiệu quả.

Sửa đổi và hoàn thiện quy chế đánh giá lao động làm căn cứ chi trả lương, khen thưởng và kỷ luật đúng quy định của Nhà nước và của Đài Truyền hình Việt Nam bên cạnh đó tạo động lực để người lao động hoàn thiện và nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ.

Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển công chức, viên chức:

Trang bị và bổ sung kiến thức chính trị - xã hội, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ và quản lý, nâng cao kỹ năng và phương pháp thực hiện nhiệm vụ được giao nhằm xây dựng đội ngũ công chức, viên chức thành thạo về chuyên

môn nghiệp vụ, trung thành với chế độ xã hội chủ nghĩa, tận tụy với công vụ; có trình độ tốt, chuyên môn giỏi.

Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, cập nhật đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước nhằm thường xuyên xây dựng đội ngũ viên chức có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt.

Đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức Quản lý Nhà nước, kiến thức về các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp để xây dựng đội ngũ phóng viên, biên tập viên, đạo diễn, quay phim, kỹ sư, kỹ thuật viên... có năng lực tổ chức tốt chức năng nhiệm vụ được giao.

Nâng cao về khả năng ngoại ngữ cho công chức, viên chức để tăng cường khả năng giao dịch, tiếp cận công nghệ, kỹ thuật mới, nghiên cứu tài liệu nước ngoài thuộc lĩnh vực chuyên môn.

Trang bị và nâng cao kiến thức về hội nhập quốc tế cho viên chức của Đài trong tình hình mới hiện nay. Đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Đài theo căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của Đài.

Trang bị những kiến thức cơ bản về nghiệp vụ báo chí truyền hình, sử dụng những ứng dụng khoa học công nghệ nhằm từng bước hiện đại hóa ngành truyền hình.

Đào tạo, bồi dưỡng phát triển viên chức, đặc biệt là việc xây dựng đội ngũ chuyên gia giỏi, từng bước thay thế và bổ sung cho đội ngũ chuyên gia đã hết thời gian công tác. Những chuyên gia này sẽ là đội ngũ nòng cốt, có khả năng tiếp thu và áp dụng cũng như chuyển giao kỹ năng, kiến thức tiên tiến trong lĩnh vực sản xuất chương trình vào điều kiện thực tiễn của Ban Biên tập truyền hình cáp.

Công tác chăm sóc sức khỏe: tiếp tục phối hợp với Công đoàn Đài Truyền hình Việt Nam thông báo và tổ chức khám bệnh cho công chức, viên

chức và người lao động định kỳ 2 lần/năm để kịp thời phát hiện và khám chữa bệnh nhằm nâng cao sức khỏe cho lao động. Tổ chức các hoạt động vui chơi, giải trí, nghỉ mát ... để người lao động có cơ hội được nghỉ dưỡng, giao lưu và đoàn kết hơn.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam

Mục tiêu của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp trong thời kỳ mới có chất lượng, đồng bộ và toàn diện, có cơ cấu hợp lý, năng động, hoạt động có hiệu quả. Một đội ngũ vững về chính trị, có phẩm chất đạo đức trong sáng, có trình độ kiến thức cao, năng lực lãnh đạo quản lý và điều hành giỏi sẽ đáp ứng được những tình huống và yêu cầu, của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Để đạt được những mục tiêu đó, cần tập trung vào những phương hướng và giải pháp cơ bản sau đây:

3.2.1. Xây dựng vị trí việc làm làm cơ sở để quản lý và sử dụng công chức, viên chức và người lao động một cách hiệu quả hơn

Vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập [14, Điều 7].

Đối với mỗi tổ chức, đơn vị, xác định vị trí việc làm là cơ hội giúp đơn vị sự nghiệp công lập rà soát lại tổ chức bộ máy, đội ngũ viên chức và xác định từng vị trí trong tổ chức gắn với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị. Công việc này còn giúp đơn vị tránh tình trạng định sẵn nhân sự rồi mới tạo ra công việc và tránh sự chồng chéo khi phân công, giao việc. Nhờ đó, khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu nhân lực. Xác định vị trí việc làm sẽ là công cụ hữu hiệu để đơn vị đưa ra kế hoạch quản lý, sử dụng lao động

một cách chính xác và hiệu quả nhất; là cơ sở để hoàn thiện công tác đánh giá lao động, trả lương, thực hiện việc khen thưởng, kỷ luật ... một cách công bằng, minh bạch hướng tới việc phát triển bền vững của đơn vị.

Đối với cá nhân người lao động xây dựng đề án vị trí việc làm sẽ giúp cho người lao động thấy được vị trí, vai trò, trách nhiệm của mình trong tổ chức, không thể đùn đẩy, thoái thác công việc; người lao động có trách nhiệm và chủ động phấn đấu, phát triển bản thân, đóng góp vào sự phát triển chung của đơn vị.

Việc xây dựng vị trí việc làm của đơn vị cần thực hiện tuần tự theo 6 bước sau:

Bước 1: Thống kê những công việc mà đơn vị và cá nhân thực hiện:

- Đơn vị thống kê các nhiệm vụ thường xuyên thực hiện theo chức năng nhiệm vụ;

- Các cá nhân điền vào bảng mô tả công việc, thống kê những công việc được giao và khối lượng công việc đã hoàn thành;

- Thống kê số lượng, chất lượng nguồn nhân lực của các đơn vị.

Thống kê về chỉ tiêu lao động được giao và thực trạng đội ngũ lao động theo biểu 01 và 02 của phụ lục 2.

Bước 2: Phân nhóm công việc (lãnh đạo, quản lý, nghề nghiệp, phụ trợ) (theo biểu 03 của phụ lục 2)

Các nhóm công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành, bao gồm: các công việc lãnh đạo từ cấp phòng và tương đương trở lên.

Các nhóm công việc hoạt động nghề nghiệp, bao gồm: các công việc có tính chất chuyên môn nghiệp vụ như sản xuất chương trình (phóng viên, biên tập, quay phim, kỹ thuật ...), công tác chuyên môn với các ban tham mưu trong Đài.

Các nhóm công việc hỗ trợ, phụ vụ, bao gồm: các công việc có tính chất hỗ trợ cho chức năng nhiệm vụ chuyên môn chính như tổ chức hành chính, tài chính kế toán, thủ quỹ, văn thư, lái xe, bảo vệ, nhân viên phục vụ, ...

Bước 3: Tổng hợp, xây dựng danh mục vị trí việc làm và xác định bản mô tả công việc đối với từng vị trí.

Việc xây dựng danh mục vị trí việc làm thực hiện theo phương pháp tổng hợp. Trên cơ sở thống kê mô tả công việc của mỗi cá nhân và phân nhóm công việc, đơn vị tổng hợp, phân chia, xây dựng danh mục vị trí việc làm đối với mỗi nhóm công việc như biểu 04 phụ lục 2.

Việc xây dựng vị trí việc làm thực hiện từ cấp phòng sau đó tổng hợp lên cấp ban. Vị trí việc làm được xây dựng trên cơ sở chức vụ lãnh đạo hoặc chức danh nghề nghiệp (theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004) gắn với đơn vị hoặc nội dung công việc cụ thể. Với những công việc giống nhau do nhiều người đảm nhận thì chỉ xác định một vị trí. Đối với những nhiệm vụ thuộc về chuyên môn nghề nghiệp do lãnh đạo cấp phòng phụ trách vẫn liệt kê nhưng ghi chú là kiêm nhiệm và không được tính khi xác định số lượng người tương ứng vị trí đó.

Tổng hợp bản mô tả công việc ứng với mỗi vị trí việc làm theo biểu 05 phụ lục 2.

Bước 4: Xây dựng khung năng lực của từng vị trí việc làm.

Khung năng lực được xây dựng tương ứng với mỗi vị trí việc làm cụ thể và bao gồm tập hợp các năng lực cần thiết để hoàn thành tốt công việc được giao theo các cấp độ khác nhau. Đây phải là những năng lực cần thiết để hoàn thành công việc được giao chứ không phải là những năng lực sẵn có của các cá nhân, ví dụ: một trưởng phòng tổng hợp có năng lực dẫn chương trình

thì năng lực đó không được đưa vào khung năng lực do không được sử dụng để phục vụ công việc.

Khung năng lực bao gồm hai nhóm: năng lực chuyên môn và năng lực chung. Năng lực chung là những năng lực không thuộc về chuyên môn đào tạo nhưng cần thiết để hoàn thành tốt công việc ví dụ: năng lực giao tiếp, khả năng làm việc nhóm, khả năng xây dựng quan hệ công tác, ... Mỗi yêu cầu cấp độ năng lực tương ứng, ví dụ về năng lực ngoại ngữ, đối với quay phim viên có thể yêu cầu cấp độ 2/7 nhưng với biên tập viên dẫn chương trình yêu cầu cấp độ 3/7 và với biên tập viên bản tin tiếng nước ngoài yêu cầu đạt cấp độ 5/7.

Bước 5: Xác định chức danh nghề nghiệp, bậc chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc ứng với vị trí việc làm (theo biểu 07 và 08 phụ lục 2)

Trên cơ sở chức năng nhiệm vụ, danh mục vị trí việc làm, thực trạng đội ngũ lao động (cả về số lượng và chất lượng) và chỉ tiêu lao động được giao, đơn vị xác định số lượng người làm việc đối với mỗi vị trí trên nguyên tắc đảm bảo không vượt quá số lượng đội ngũ công chức, viên chức hiện có và tổng số lao động của đơn vị không vượt quá chỉ tiêu định biên đã được giao.

Bước 6: Tổng hợp, xây dựng đề án vị trí việc làm của từng đơn vị báo cáo đơn vị quản lý cấp trên xem xét quyết định.

Có thể thấy rằng, việc xây dựng đề án vị trí việc làm sẽ đem lại nhiều lợi ích và khi được hoàn thiện đó sẽ là công cụ hữu hiệu để đơn vị tuyển dụng, sử dụng và quản lý người lao động được tốt hơn.

Cụ thể như:

Đối với công tác tuyển dụng: dựa vào vị trí việc làm đã được phê duyệt để xác định số lượng người cần tuyển, xác định được các tiêu chí trọng yếu để

lựa chọn ứng viên phù hợp với từng vị trí làm việc và chiến lược của đơn vị. Bộ phận làm công tác tuyển dụng có thể xây dựng một bảng mô tả vị trí tuyển dụng rõ ràng và xác định công cụ đánh giá, phỏng vấn ứng viên hợp lý. Nhờ vậy, đơn vị sẽ đảm bảo tuyển đúng người, đúng việc và tạo được nguồn nhân lực chất lượng, đa dạng.

Đối với đánh giá kết quả thực hiện công việc: đơn vị sẽ thấy được năng lực và biểu hiện tương ứng của mỗi người lao động cần có để đáp ứng cho từng vị trí cụ thể. Từ đó việc so sánh giữa biểu hiện thực tế và yêu cầu tiêu chuẩn của từng vị trí giúp đánh giá được mức độ phù hợp và hoàn thành yêu cầu công việc của vị trí đảm nhiệm của từng người.

Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng: thông qua khung tiêu chuẩn của mỗi vị trí việc làm đơn vị sẽ đánh giá được năng lực hiện tại của người lao động so với cấp độ yêu cầu của từng vị trí; từ đó, xác định được những năng lực nào của người lao động cần phải đào tạo, bồi dưỡng thêm để hoàn thành công việc tốt hơn. Đây là cơ sở để đơn vị xây dựng khung chương trình và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của công việc, của tổ chức.

3.2.2. Hoàn thiện, sửa đổi quy chế đánh giá lao động

Trên cơ sở hoàn thiện đề án xây dựng vị trí việc làm, đơn vị sửa đổi quy chế đánh giá cho phù hợp với từng bộ phận chức năng. Để công tác đánh giá lao động hàng tháng không chỉ mang tính hình thức và chủ quan, cần xây dựng các tiêu chí đánh giá lao động cụ thể hơn. Các tiêu chí đánh giá phải được lượng hóa hợp lý đối với từng khối (khối làm việc theo thời gian và khối làm việc sản phẩm, nhóm lãnh đạo quản lý và nhóm không giữ chức vụ quản lý).

Thang điểm đánh giá phân loại kết quả đánh giá cần có sự phân biệt hơn tránh sự cào bằng. Bên cạnh đó, đơn vị cần nhận định rõ nhóm tiêu chí nào là quan trọng từ đó xác định trọng số điểm cho mỗi lĩnh vực phù hợp hơn.

3.2.3. Bố trí, sử dụng lao động thích hợp tại các bộ phận, phòng ban

Bố trí công việc hợp lý, khoa học là một động lực thúc đẩy nhân viên vận dụng được khả năng trí tuệ của họ vào công việc mà họ đang đảm nhiệm.

Cần xem xét, đánh giá trình độ chuyên môn của nhân viên, xem những người nào phù hợp với những công việc gì, từ đó bố trí đảm bảo “đúng người, đúng việc, đúng chỗ và đúng lúc”.

Việc bố trí nhân viên cho các bộ phận phải căn cứ vào tình hình thực tế về công việc, trách nhiệm của bộ phận đó. Cần bố trí sao cho khối lượng công việc mà mỗi cá nhân đảm đương phù hợp với khả năng thực tế của họ.

Bố trí sắp xếp nhân viên làm việc ở các bộ phận cùng tính cách, cùng tâm lý vào một nhóm làm việc, lúc đó họ phải thúc đẩy nhau làm việc, cùng kết hợp, trao đổi để hoàn thiện công việc.

Trên cơ sở đánh giá trình độ nhân viên thì cần mạnh dạn giao việc cũng như quyền hạn và trách nhiệm cho nhân viên để họ có thể độc lập tự chủ trong công việc.

3.2.4. Hoàn thiện và tăng cường công tác đào tạo

Đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức theo vị trí việc làm, theo nhu cầu của vị trí công tác đối với phóng viên, biên tập viên, quay phim, đạo diễn, kỹ sư, ...tùy theo vị trí công tác để bổ sung, cập nhật kiến thức chuyên môn hay lý luận chính trị, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ cho phù hợp...

Bám sát nhu cầu đào tạo của các phòng, đơn vị trực thuộc; Đồng thời lựa chọn các lĩnh vực thiết yếu để ưu tiên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng hiệu quả. Đào tạo đội ngũ chuyên gia trong các lĩnh vực quản lý, sản xuất các thể loại chương trình, dịch vụ, thương hiệu, ...

Đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức làm công tác quản lý, tham mưu, giúp việc theo nhu cầu vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp như: Lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức pháp luật; kiến thức,

kỹ năng quản lý nhà nước và quản lý chuyên ngành, Kiến thức, kinh nghiệm hội nhập quốc tế, tin học, ngoại ngữ...

Xuất phát từ những đặc thù hoạt động, Ban Biên tập truyền hình cấp cần xây dựng kế hoạch đào tạo, thực hiện đào tạo, bồi dưỡng để tạo nguồn và nâng cao trình độ, năng lực của cán bộ, viên chức theo hướng đào tạo chuyên sâu, chuyên ngành, tập trung đào tạo nâng cao trình độ chính trị, đào tạo chuyên sâu về kỹ năng, công nghệ sản xuất chương trình truyền hình hiện đại, nghiệp vụ kỹ thuật truyền hình, công nghệ thông tin và quản lý truyền hình theo các hình thức như sau:

a) Đào tạo nâng cao trình độ chính trị: phối hợp với Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ truyền hình tổ chức lớp đào tạo về lý luận chính trị, quan điểm đường lối của Đảng, về quản lý hành chính, quản lý kinh tế, khoa học, luật pháp, văn hóa, nghệ thuật ... cho người lao động theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp.

b) Đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng lao động:

- Đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ tại chỗ;
- Đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ trong các cơ sở đào tạo;
- Đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ ở nước ngoài.

c) Tổ chức đào tạo các lớp tiền công vụ cho lao động mới được tuyển dụng.

- Tổ chức đào tạo tại chỗ;
- Tổ chức đào tạo tại các cơ sở đào tạo ở trong và ngoài Đài.

d) Hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực:

- Cử người đi đào tạo nước ngoài.
- Tận dụng các nguồn học bổng từ các dự án đào tạo, các tổ chức nước ngoài để cử cán bộ đi đào tạo.

Để công tác đào tạo được hoàn thiện hơn, nội dung phù hợp với người học hơn, sau mỗi khóa đào tạo đơn vị phải tổ chức đánh giá chất lượng khóa học. Việc đánh giá này sẽ cung cấp cho bộ phận đào tạo của đơn vị đánh giá được nội dung và chất lượng khóa học từ đó có kế hoạch tổ chức các lớp học sát nhu cầu thực tế và đạt hiệu quả cao. Đơn vị có thể sử dụng phiếu đánh giá chất lượng khóa học như dưới đây.

Bảng 3.1. Đánh giá chất lượng khóa học

Học viên			Đơn vị				
Khóa đào tạo			Thời gian Số buổi				
Môn học			Giảng viên				
STT	Nội dung đánh giá	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm	Đề xuất
1	Nội dung bài giảng						
2	Nội dung hội thảo/thực hành						
3	Ví dụ của giảng viên						
4	Ví dụ thực tiễn						
5	Chất lượng tài liệu						
6	Thời gian đào tạo						
7	Mức độ tiếp thu của học viên						
8	Mức độ phù hợp của khóa học với trình độ của học viên						
9	Mức độ tiếp thu của học viên						
10	Trang thiết bị giảng dạy, cơ sở vật chất						

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

Bên cạnh đó, để biết được chất lượng của khóa đào tạo, đơn vị cũng cần đánh giá lại năng lực của người lao động sau khi tham gia khóa học, xem học viên đã vận dụng kiến thức đã học vào công việc như thế

nào bên cạnh đó, việc đánh giá này còn là cơ sở để đơn vị có thể sắp xếp, phân công công việc cho người lao động để phù hợp hơn với năng lực thực tế.

Bảng đánh giá năng lực người lao động (học viên) do lãnh đạo quản lý trực tiếp đánh giá với thang điểm từ 1 đến 5.

Bảng 3.2. Đánh giá năng lực học viên sau đào tạo

STT	Nội dung đánh giá	Trước đào tạo	Sau đào tạo
1	Chất lượng công việc thực hiện		
2	Khối lượng công việc hoàn thành		
3	Khả năng sáng tạo trong công việc		
4	Tác phong làm việc		
5	Ý thức chấp hành nội quy, quy định		
6	Khả năng làm việc độc lập		
7	Khả năng làm việc nhóm		
8	Khả năng sáng tạo trong công việc		

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

3.2.5. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách đối với đội ngũ cán bộ quản lý

Hệ thống chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong việc lãnh đạo, quản lý đơn vị. Để hệ thống chính sách có thể thúc đẩy, tạo động lực cho sự phát triển cũng có thể kìm hãm, triệt tiêu các động lực, cản trở sự phát triển của một hoạt động nào đó. Trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, hệ thống chính sách đúng, hợp lý sẽ khuyến khích được tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng, yên tâm với công việc, nâng cao tính trách nhiệm, phát huy được sự sáng tạo, thu hút được nhân tài, làm cho nội bộ đoàn kết nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực hoàn thành tốt nhiệm vụ của đơn vị. Ngược lại, chính sách cán bộ sai, bất hợp lý sẽ tạo ra tâm trạng chán nản, kìm hãm sự

sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực. Do đó, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, quản lý phải đồng thời xây dựng hoàn thiện hệ thống chính sách phù hợp.

Việc đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính sách đối với cán bộ, quản lý trong thời kỳ mới phải đảm bảo các yêu cầu cơ bản sau đây:

Phải quán triệt, để thực hiện được những quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Đảm bảo quyền lợi gắn liền với trách nhiệm, quyền lợi càng lớn trách nhiệm càng nặng nề.

Hệ thống chính sách phải đảm bảo công bằng, đảm bảo nguyên tắc cơ bản, có làm, có hưởng, làm nhiều, cống hiến nhiều, mang lại lợi ích nhiều cho tập thể, cho đất nước thì được hưởng nhiều, hưởng tương xứng; không làm thì không hưởng. Nói cách khác, chính sách phải đảm bảo trả công giá trị sức lao động thực tế một cách thoả đáng.

Hệ thống chính sách phải đảm bảo tính kích thích tài năng sáng tạo, lôi cuốn sáng tạo, có sức lôi cuốn, hấp dẫn mọi người phấn đấu vươn lên. Đồng thời phải có tác dụng ngăn chặn, răn đe các hành vi, hoạt động sai trái, tiêu cực của đội ngũ cán bộ, quản lý.

Hệ thống chính sách cán bộ phải đảm bảo có ý nghĩa nhiều mặt cả vật chất, tinh thần, chính trị, xã hội và nhân đạo, không thiên lệch, phiến diện nhằm tạo ra sự hài hoà, cân đối trong mọi hoạt động, mọi lĩnh vực của đời sống xã hội cũng như sự phát triển toàn diện nhân cách của người cán bộ.

3.2.6. Cải cách tiền lương

Vận dụng phương pháp chi trả tiền lương theo cả 3Ps và HAY. Việc chi trả tiền lương đối với khối lãnh đạo, quản lý theo phương 3Ps. Việc chi trả tiền lương đối với khối hưởng lương theo sản phẩm, khối hành chính, tài chính, phụ trợ chi trả theo phương pháp đánh giá giá trị công việc (đơn giá sản phẩm).

Lãnh đạo, quản lý là nhóm những người có vai trò quản lý ở những vị trí cấp cao và cấp trung, có tác động quan trọng lên toàn bộ hoạt động của đơn vị. Sản phẩm của nhóm này là các quyết định quản lý. Lãnh đạo đơn vị là những người chịu trách nhiệm triển khai các nhiệm vụ theo phân công của Tổng Giám đốc đài để hoàn thành mục tiêu được giao. Thực hiện đánh giá 3Ps đối với nhóm này thể hiện việc coi trọng năng lực, phẩm chất của cán bộ và kết quả thực hiện các chỉ tiêu cơ bản theo chiến lược chung của đài.

Viên chức và người lao động từ cấp phòng trở xuống là những người nhận và thực thi nhiệm vụ từ lãnh đạo đơn vị. Việc xây dựng phương án trả lương cho những đối tượng này theo giá trị công việc là phù hợp với chức trách và vai trò của họ.

Phương án cải cách cụ thể

a) Đối với quản lý cấp ban

Cơ cấu lại tiền lương hiện tại và chia làm 3 khoản: P1, P2 và P3

* P1: trả lương cơ bản theo ngạch, bậc theo quy định của Nhà nước chiếm tỷ trọng 25% cơ cấu thu nhập.

* P2: tiền lương trả trên đánh giá năng lực chiếm tỷ trọng 35% cơ cấu thu nhập.

Trước tiên đơn vị cần xây dựng hệ thống khung năng lực (ở cấp này có thể xây dựng 3 bậc năng lực) và hệ thống đánh giá năng lực:

Đánh giá kiến thức của vị trí để có khả năng thực hiện mục tiêu và tạo ra các giá trị (kiến thức thông qua giáo dục và kiến thức tích lũy được qua kinh nghiệm làm việc).

Đánh giá sự sáng tạo cần thiết ở vị trí, chức vụ, các mức độ phức tạp mà vị trí đó phải xử lý.

Đánh giá kỹ năng giao tiếp cần thiết và ở các mức độ phức tạp hơn.

* P3: tiền lương trả cho hiệu quả làm việc chiếm 40% cơ cấu thu nhập.

Hiệu quả làm việc của lãnh đạo cấp ban sẽ được đánh giá dựa trên việc hoàn thành chỉ tiêu mà Tổng Giám đốc đã giao và kết quả thực hiện các kế hoạch của đơn vị trong năm.

Hàng tháng tạm ứng 80% tiền lương trả cho hiệu quả làm việc. Cuối năm căn cứ kết quả đánh giá mức độ hoàn thành các chỉ tiêu được giao trong năm để trả khoản lương P3.

b) Đối với đội ngũ quản lý cấp phòng và người lao động

* P1: Trả lương cơ bản theo ngạch, bậc theo quy định của Nhà nước chiếm tỷ trọng 25% cơ cấu thu nhập.

* P2: Khoản tiền lương này chiếm 75% cơ cấu thu nhập hàng tháng.

Lương cho các vị trí việc làm của khối hưởng lương theo thời gian. Mỗi vị trí sẽ xây dựng 3 bậc lương để áp theo kết quả đánh giá công việc hàng tháng.

Lương cho các vị trí làm việc trực tiếp sản xuất, hưởng lương theo chế độ tiền lương theo đơn giá sản phẩm. Đơn giá sản phẩm cũng cần được điều chỉnh hoàn thiện cho phù hợp với từng thể loại chương trình (từng loại sản phẩm). Cơ sở trả khoản lương này phải căn cứ vào kết quả đánh giá lao động theo quy chế đánh giá lao động của đơn vị và theo tiêu chuẩn công việc tương ứng với từng vị trí việc làm. Để thực hiện việc đánh giá này được tốt, đơn vị cần song song hoàn thiện việc xây dựng vị trí việc làm và tiêu chuẩn công việc tương ứng với mỗi vị trí một cách khoa học và hệ thống.

3.2.7. Nâng cao sức khỏe cho người lao động

Một yếu tố không thể thiếu đối với người lao động là sức khỏe. Sức khỏe ngày nay không chỉ được hiểu là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất lẫn tinh thần. Trên thực tế, nền tảng đầu tiên của người lao động là thể trạng và sức khỏe, đây là kết quả tổng hợp của nhiều nhân tố: môi trường vệ sinh, chăm sóc sức khỏe ban đầu, chế độ dinh dưỡng,

khám chữa bệnh, điều kiện thể dục, thể thao, hưởng thụ văn hoá, học tập..., mọi người lao động, dù lao động cơ bắp hay lao động trí óc đều cần có sức vóc thể chất tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyển tải tri thức vào hoạt động thực tiễn, biến tri thức thành sức mạnh vật chất. Hơn nữa cần phải có sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, niềm tin và ý chí, khả năng vận động của trí lực trong những điều kiện khác nhau.

Thể lực của con người chịu ảnh hưởng của mức sống vật chất, sự chăm sóc sức khoẻ và rèn luyện của từng cá nhân cụ thể. Một cơ thể khoẻ mạnh, thích nghi với môi trường sống thì năng lượng do nó sinh ra sẽ đáp ứng yêu cầu của một hoạt động cụ thể nào đó, thể lực có ý nghĩa quyết định đến năng lực hoạt động của con người. Phải có thể lực, con người mới có thể phát triển trí tuệ và quan hệ của mình trong xã hội. Chỉ có những người khoẻ mạnh cả về thể chất lẫn tinh thần mới có thể nâng cao sức mạnh của bản thân, bắt nhịp được với cuộc sống hiện đại. Họ làm việc dẻo dai, có khả năng tập trung về trí tuệ khi làm việc, có sức mạnh của niềm tin và ý chí để làm tốt công việc.

Sức khoẻ vừa là mục đích, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển, nên bảo vệ và nâng cao sức khoẻ con người là một đòi hỏi hết sức chính đáng mà xã hội phải đảm bảo. Để người lao động có sức khoẻ về thể chất và tinh thần tốt, Ban Biên tập truyền hình cáp cần thực hiện các giải pháp sau:

Đảm bảo việc thực hiện khám bệnh định kỳ bắt buộc (6 tháng 1 lần đối với người lao động). Tuyên truyền để người lao động thấy được tầm quan trọng của việc khám bệnh định kỳ, để người lao động tham gia khám bệnh đầy đủ nhằm sớm phát hiện và có biện pháp chăm sóc sức khoẻ phù hợp, kịp thời.

Quy định việc khám sức khoẻ định kỳ là bắt buộc đối với tất cả người lao động đặc biệt là đội ngũ sản xuất (phóng viên, biên tập, quay phim, lái xe,...).

Tăng cường các hoạt động truyền thông, giáo dục thực hiện nội dung về chăm sóc sức khỏe sinh sản và kế hoạch hoá gia đình cho người lao động;

Thực hiện các biện pháp tuyên truyền, nâng cao nhận thức của người lao động trong việc tự bảo vệ sức khỏe cho bản thân bằng việc cung cấp các kiến thức về dinh dưỡng hàng ngày, chế độ chăm sóc sức khỏe hợp lý, phát động phong trào thể dục thể thao trong toàn đơn vị (khuyến khích mỗi cá nhân lựa chọn cho mình một môn thể thao phù hợp để rèn luyện sức khỏe và thư giãn sau mỗi ngày làm việc).

3.2.8. Nâng cao ý thức của người lao động

Ý thức làm việc, ý thức chấp hành các nội quy, quy định là một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả làm việc và kết quả sản xuất của đơn vị. Do vậy, vấn đề nâng cao ý thức của người lao động luôn cần được hoàn thiện và củng cố.

Để nâng cao ý thức chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị cần hoàn thiện các quy chế, nội quy phù hợp với các quy định hiện hành, phù hợp với đặc thù công việc của đơn vị. Bên cạnh đó, để có tính răn đe tới người lao động, đơn vị cần có những quy định về kỷ luật, chế tài cụ thể đối với việc vi phạm nội quy, quy định của đơn vị. Đơn cử, đơn vị cần sửa đổi, bổ sung các hình thức, chế tài xử lý kỷ luật đối với người lao động tham gia chơi cờ bạc hoặc ngồi xem chơi cờ bạc trong giờ làm việc, nếu vi phạm bị trừ 50% điểm khi đánh giá kết quả hàng tháng trong tổng điểm đánh giá về về tinh thần kỷ luật, thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp, văn hóa công sở, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tinh thần trách nhiệm phối hợp trong công tác, tham gia các hoạt động đoàn thể thay vì chỉ trừ 20% như quy chế cũ từ lần vi phạm đầu tiên. Tái phạm sẽ bị trừ toàn bộ điểm trong tổng điểm của các tiêu chí này và bị xử lý kỷ luật khiển trách.

Đơn vị có cần bổ sung các chế tài, tăng mức phạt đối với các hành vi gây ảnh hưởng đến hình ảnh, uy tín của đơn vị. Đối với những trường hợp là Đảng viên, bên cạnh việc xử lý kỷ luật về Đảng, bên chính quyền cũng cần có các hình thức kỷ luật tương đồng để người lao động nhận thức được những sai phạm của mình và sẽ rút kinh nghiệm, chú ý hơn trong việc tuân thủ các quy định chung.

Bên cạnh việc bổ sung và nâng mức phạt, đơn vị cũng cần có cơ chế khen thưởng kịp thời và hợp lý. Có thể giảm các hình thức thưởng nhưng tăng mức thưởng cho mỗi hình thức được khen thưởng. Như vậy, vừa góp phần khuyến khích người lao động tích cực hơn trong công việc vừa tránh được sự hình thức trong các hình thức thưởng.

Các bộ phận trực thuộc của đơn vị cần tăng cường sự phối hợp với công đoàn đơn vị hàng tháng, hàng quý tổ chức triển khai, quán triệt các quy định, nội quy của đơn vị, phổ biến đến từng người lao động các chủ trương của lãnh đạo ban, chính sách của đơn vị để họ có sự hiểu biết sâu rộng hơn. Từ đó biết được quyền lợi và nghĩa vụ của mình, trên cơ sở đó người lao động sẽ chủ động hơn trong việc hoàn thiện bản thân, làm việc nghiêm túc và hiệu quả hơn.

Đơn vị cần tiếp tục tuyên truyền các hoạt động cụ thể nhằm nâng cao ý thức của người lao động như:

Tuyên truyền nội quy lao động của đơn vị, quyền và nghĩa vụ của người lao động làm việc tại đơn vị.

Triển khai, phổ biến đến từng người lao động tuân thủ quy định văn hóa ứng xử, giao tiếp và thực hành tiết kiệm, chống lãng phí của cán bộ, viên chức và người lao động.

Phổ biến quy chế làm việc giữa các đơn vị trong ban và với các đơn vị ngoài ban.

Phổ biến các quy định về thi đua, khen thưởng và kỷ luật; các chế độ chính sách đối với người lao động.

Phát động các hoạt động thi đua làm việc tốt, có sáng kiến đổi mới trong công việc tạo môi trường và cơ hội để người lao động chủ động phát huy khả năng, năng lực và học hỏi phát triển bản thân.

...

Qua các hoạt động này, người lao động sẽ hiểu hơn về đơn vị, các cá nhân sẽ có sự đoàn kết hơn, có ý thức trong việc tuân thủ các quy định của cơ quan đơn vị, làm việc nghiêm túc, chủ động học tập, sáng tạo. Bên cạnh đó đơn vị sẽ thu hút được lao động giỏi và có được sự gắn bó lâu dài hơn của người lao động.

3.2.9. Xây dựng và phát triển văn hóa đơn vị

Văn hóa đơn vị (văn hóa doanh nghiệp) là yếu tố quan trọng trong quá trình phát triển. Trên cơ sở văn hóa hiện có đơn vị cần phát triển văn hóa của đơn vị hơn nữa cho phù hợp với giai đoạn phát triển hiện nay.

Trước tiên đơn vị phải xác định lại những giá trị phù hợp mà người lao động trong đơn vị cùng quan tâm, chia sẻ, đơn cử như: xây dựng quan niệm lấy con người làm gốc; ý thức tuân thủ kỷ luật lao động; người làm truyền hình phải có tâm trong công việc; lòng trung thành và trách nhiệm với đơn vị; quan tâm đến an sinh xã hội, có trách nhiệm với xã hội. Trên cơ sở đó khuyến khích người lao động luôn ý thức tuân thủ pháp luật, nêu cao tinh thần đoàn kết của tập thể, không ngừng vượt qua chính mình để phát triển.

Đơn vị cần truyền đạt cho người lao động những triết lý, mục đích, sứ mạng của đơn vị, giá trị cốt lõi được mọi thành viên trong đơn vị công nhận, niềm tin vào sự thành công, phát triển của đơn vị từ đó họ thêm hiểu và gắn bó với đơn vị.

Đơn vị cần xây dựng chương trình, hội thảo trao đổi để nâng cao đạo đức nghề nghiệp của những người làm truyền hình, điều này là nhân tố quan trọng trong việc xây dựng hình ảnh một ban biên tập luôn có những đóng góp tích cực trong sự nghiệp truyền hình nói chung.

Xây dựng cơ chế kết hợp hài hòa giữa lợi ích cá nhân và lợi ích tập thể. Để làm được điều này, đơn vị cần xây dựng hệ thống cơ chế kích thích và thúc đẩy cá nhân hăng hái làm việc, thực hiện lợi ích của mình đồng thời thực hiện được mục đích chung của đơn vị từ đó tạo ra xu hướng vận động chung cho toàn đơn vị.

Dựa trên những giá trị cốt lõi và chuẩn mực đạo đức, nghề nghiệp, đơn vị cần điều chỉnh, bổ sung kịp thời những nội quy, quy chế, quy trình kiểm soát và phân tích công việc để người lao động tuân thủ và chỉ dẫn các hành vi của cá nhân trong đơn vị. Cụ thể như: hướng dẫn người lao động về nghi lễ, văn hóa ứng xử trong quan hệ làm việc với các đồng nghiệp trong đơn vị và những đối tác bên ngoài; về phía cán bộ lãnh đạo phải đảm bảo đưa ra những quyết định sáng suốt, sát với yêu cầu công việc nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ và tạo sự công bằng trong đơn vị, bên cạnh đó có được lòng tin và sự tôn trọng của nhân viên.

Nâng cao năng lực tiềm ẩn của mỗi cá nhân, biến năng lực đó thành hiện thực, thông qua các biện pháp khuyến khích, kích thích sự sáng tạo trong lao động.

Đơn vị cần phổ biến, đào tạo để người lao động nắm được và vận dụng một cách linh hoạt văn hóa doanh nghiệp vào hoạt động sản xuất của đơn vị.

Cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao chất lượng môi trường làm việc trong đơn vị, xây dựng được môi trường văn hóa lành mạnh, dân chủ, hợp tác. Để làm được điều này, trước tiên cán bộ quản lý phải khuyến khích, lắng nghe những ý kiến đóng góp và sáng kiến của người lao động, phát huy

cơ chế dân chủ cơ sở. Các ý kiến của cá nhân hay tập thể đều cần được lãnh đạo xem xét kỹ lưỡng để đưa ra quyết định phù hợp nhất, chính xác nhất.

3.2.10. Nâng cao sự đoàn kết, gắn bó giữa các thành viên trong đơn vị

Thông qua các hoạt động, các biện pháp kích thích tinh thần nhằm tăng năng suất lao động và tái tạo sức lao động cho người lao động như: tổ chức các cuộc thi thể thao, văn nghệ đều đặn hay tổ chức tham quan, nghỉ mát trong và ngoài nước vừa để động viên, khuyến khích người lao động vừa tăng tính đoàn kết, tinh thần tập thể, gây dựng niềm tự hào vừa tạo cơ hội cho các thành viên có thể học hỏi, rút kinh nghiệm.

Thái độ làm việc của lãnh đạo quản lý có ảnh hưởng lớn đến thái độ làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật của người lao động. Vì vậy, lãnh đạo cấp ban, lãnh đạo cấp phòng cần nhận thức được tầm quan trọng đó để có cách giao tiếp, ứng xử và tuân thủ các quy định chung để làm gương cho nhân viên của mình. Bên cạnh đó, trong các cuộc họp giao ban hàng tuần của lãnh đạo đơn vị, cần đưa các nội dung này để quán triệt cho cán bộ lãnh đạo cùng rút kinh nghiệm. Tuy nhiên việc tuân thủ các quy định chung cũng không nên quá cứng nhắc, máy móc, các cán bộ lãnh đạo cần phải có thái độ hòa đồng với tất cả mọi người để tạo bầu không khí trong đơn vị được gần gũi hơn, như vậy hiệu quả làm việc sẽ cao hơn và có sự giao lưu, phối hợp trong công việc được thuận lợi hơn.

3.2.11. Nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức Đảng, đoàn thể trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị

Tổ chức cơ sở Đảng tại Ban Biên tập truyền hình cáp có vai trò quan trọng trong các hoạt động của đơn vị. Các cán bộ lãnh đạo chủ chốt của đơn vị đều là đảng viên. Việc đề bạt, bổ nhiệm, miễn nhiệm các chức vụ đến phương hướng phát triển của đơn vị đều phải có sự đồng ý của cấp ủy đơn vị. Vì vậy, cần phải xây dựng tổ chức Đảng tại đơn vị đủ mạnh, đủ năng lực và

trình độ thì mới có thể đảm đương vai trò lãnh đạo của Đảng trong các hoạt động sản xuất của đơn vị. Đồng thời, cần phân định rõ sự lãnh đạo của Đảng ở giác độ định hướng, thông qua các nghị quyết và giám sát các hoạt động. Đơn vị cần thực hiện tốt công tác phát triển đảng viên, tăng cường công tác kiểm tra đảng viên. Có như vậy, đơn vị mới có thể có đội ngũ đảng viên có tư cách đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, tư tưởng chính trị vững vàng, hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công. Và khi đó, người lao động đã là đảng viên phải cố gắng giữ gìn những phẩm chất tốt đẹp đó và phải phấn đấu hơn nữa trong công việc.

Đơn vị cần có những cơ chế để nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên trong việc tham gia vào các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Cụ thể như:

Xây dựng và duy trì một cách thường xuyên, liên tục quy chế phối hợp hoạt động giữa các cấp lãnh đạo, quản lý với tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên trong từng lĩnh vực hoạt động, trong đó cần xác định trách nhiệm và quyền hạn của mỗi bên.

Tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên được trực tiếp tham gia xây dựng, rà soát và điều chỉnh bổ sung nội dung các quy chế, quy định có liên quan đến người lao động.

Đưa hoạt động đoàn thể đến gần với người lao động, thông qua đó nắm bắt tâm tư nguyện vọng của người lao động sớm nhất để có những chính sách phù hợp nhằm thỏa mãn nhu cầu về vật chất, tinh thần để người lao động tham gia sản xuất với năng suất cao, chất lượng công việc được nâng lên, đem lại hiệu quả kinh tế cho đơn vị.

Thông qua hoạt động bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động và công tác phối hợp với lãnh đạo đơn vị, tổ chức công đoàn cần giám sát và triển khai việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở một cách đầy đủ, hiệu quả.

Đoàn thanh niên là tầng lớp kế thừa, lực lượng trẻ của đơn vị. Nâng cao chất lượng đoàn viên thanh niên chính là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trẻ của đơn vị. Thông qua tổ chức đoàn cơ sở, vận động đoàn viên thanh niên hăng say làm việc, học tập nâng cao trình độ ...

3.3. Một số khuyến nghị với Tổng Giám đốc và các ban tham mưu liên quan của Đài Truyền hình Việt Nam về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ truyền hình cần hỗ trợ cho đơn vị về thông tin đào tạo, hướng dẫn xây dựng quy trình đào tạo, đào tạo lại từ đó đơn vị xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp với đặc thù riêng của mình.

Ngoài ra, đề nghị Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ truyền hình phối hợp và giúp đỡ đơn vị trong việc tiếp cận, tìm các chương trình đào tạo trong và ngoài nước phù hợp với nhu cầu của đơn vị nhằm giúp người lao động trong thời gian tới có thể tiếp cận công nghệ mới sớm và đáp ứng được các yêu cầu ngày một cao của công việc.

Đề nghị cơ quan tham mưu của Đài nghiên cứu sửa đổi, bổ sung quy chế khen thưởng của Đài nhằm khuyến khích, động viên người lao động. Để việc khen thưởng cấp Đài không chỉ mang tính hình thức mà sẽ là động lực để người lao động phấn đấu, cống hiến trong công việc.

Tổ chức nhiều cuộc hội thảo, tham luận cấp Đài giữa các đơn vị nhằm tạo điều kiện cho người lao động có nhiều cơ hội giao lưu, học tập kinh nghiệm về chuyên môn, nghiệp vụ giữa các đơn vị qua đó cũng tạo mối quan hệ gắn bó, thân thiết giữa người lao động các đơn vị trong Đài, công tác phối hợp làm việc giữa các đơn vị được hiệu quả hơn.

Đề nghị nâng cấp và hoàn thiện hệ thống phần mềm quản lý nhân sự để hỗ trợ tốt hơn trong công tác quản lý và sử dụng lao động được hiệu quả hơn, hỗ trợ tốt hơn trong công tác thống kê, dự báo nhân lực của đơn vị. Qua đó,

đơn vị sẽ chủ động hơn trong công tác đào tạo, đào tạo lại, quy hoạch bổ nhiệm, thực hiện chế độ khen thưởng, nâng lương lập thành tích ...

Tiểu kết chương 3:

Từ những hạn chế trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Ban Biên tập truyền hình cáp, mục tiêu mà đơn vị đặt ra và bài học kinh nghiệm rút ra từ các đơn vị khác, tác giả đưa ra một số giải pháp như sau:

Xây dựng vị trí việc làm làm cơ sở để quản lý và sử dụng công chức, viên chức và người lao động một cách hiệu quả hơn.

Hoàn thiện, sửa đổi quy chế đánh giá lao động.

Bố trí, sử dụng lao động thích hợp tại các bộ phận, phòng ban.

Hoàn thiện và tăng cường công tác đào tạo.

Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách đối với độ ngũ cán bộ quản lý.

Cải cách tiền lương.

Nâng cao sức khỏe cho người lao động.

Nâng cao ý thức của người lao động.

Xây dựng và phát triển văn hóa đơn vị.

Nâng cao sự đoàn kết, gắn bó giữa các thành viên trong đơn vị.

Nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức Đảng, đoàn thể trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị.

Bên cạnh đó tác giả cũng đề xuất một số kiến nghị đối với Tổng Giám đốc và các ban tham mưu.

KẾT LUẬN

Trong thời đại ngày nay, con người được coi là một tài nguyên đặc biệt, một nguồn lực của sự phát triển kinh tế. Bởi vậy việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm cần được đặc biệt quan tâm trong mục tiêu, sứ mệnh phát triển của mỗi tổ chức. Chăm lo đầy đủ đến con người là yếu tố đảm bảo chắc chắn nhất cho sự phồn thịnh của mọi tổ chức. Đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược, là cơ sở chắc chắn cho sự phát triển bền vững.

Đối với Đài Truyền hình Việt Nam nói chung, Ban Biên tập truyền hình cáp nói riêng thì việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, người lao động có ý nghĩa hết sức to lớn, gắn liền với sự phát triển của Ban, của Đài cũng như của ngành nói riêng và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong giai đoạn hiện nay nói chung. Đây là công việc thường xuyên, liên tục và lâu dài. Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là đánh giá theo bằng cấp mà còn phải đánh giá bằng hiệu quả công việc và năng lực hoạt động thực tiễn.

Truyền hình Việt Nam ra đời, phát triển đã tăng thêm sức mạnh cho hệ thống thông tin đại chúng và ngày càng tỏ rõ là một phương tiện truyền thông không gì thay thế được. Đài Truyền hình Việt Nam đã không ngừng phát triển và đổi mới trở thành người bạn thân thiết đối với khán giả truyền hình cả nước. Đặc biệt trong lĩnh vực truyền hình trả tiền, Đài Truyền hình Việt Nam ngày một bắt kịp xu thế trên thế giới và thị hiếu của khách hàng. Đóng góp trong thành công trên lĩnh vực này của Đài Truyền hình Việt Nam không thể không kể đến Ban Biên tập truyền hình cáp - đơn vị chính được giao nhiệm vụ quản lý, kiểm soát và thẩm định về nội dung, chất lượng kênh truyền hình trả tiền trên các kênh sóng của Đài Truyền hình Việt Nam. Trong sự thành

công ấy, vai trò của đội ngũ công chức, viên chức và người lao động là rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định mọi công việc, là khâu then chốt trong toàn bộ tổ chức và sự phát triển của Ban Biên tập truyền hình cáp.

Qua nghiên cứu thực tế cho thấy, Ban Biên tập truyền hình cáp luôn chú trọng công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xem đó là nhiệm vụ trọng tâm thường xuyên, từ đó xây dựng được đội ngũ nhân lực có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ đức, đủ tài thực thi và hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ mà Đài giao phó.

Công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị được triển khai chặt chẽ và dân chủ hơn, bước đầu lựa chọn được đội ngũ kế cận có đủ tiêu chuẩn, vừa “hồng” vừa “chuyên”... góp phần tạo nên tiến bộ về công tác quản lý và sử dụng nguồn nhân lực của Ban.

Đội ngũ nhân lực vững mạnh là tiền đề quan trọng để xây dựng Ban Biên tập truyền hình cáp trở thành một đơn vị mạnh, tương xứng với vị trí, chức năng, nhiệm vụ được cấp trên phân công. Qua đó góp phần củng cố và nâng cao vị thế của Đài Truyền hình Việt Nam trở thành một đài quốc gia mạnh, có uy tín cao trong khu vực và quốc tế.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến PGS.TS. Nguyễn Khắc Bình đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ tôi để tôi có thể hoàn thành bài luận văn này một cách tốt nhất.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tài liệu tiếng Việt

1. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (1999), *Thuật ngữ Lao động – Thương binh và Xã hội*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội, Tr 13.
2. Báo cáo tổng kết các năm của Ban Biên tập truyền hình cáp.
3. PGS.TS Trần Xuân Cầu (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
4. PGS. TS Trần Xuân Cầu (2000), *Bài giảng môn kỹ năng quản lý*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
5. GPS.TS Trần Thị Kim Dung (2009), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.
6. Lê Yên Duy, *Cải cách hành chính để phát triển và hội nhập*, <http://baodongkhoi.com.vn/?act=detail&id=31533>.
7. ThS Nguyễn Văn Điền, PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
8. Đề án Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển toàn diện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020.
9. Đề án Tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030 ban hành kèm theo Quyết định số 641/QĐ-TTg ngày 28/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ.
10. TS. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập 1, tập 2*, NXB Lao động – Xã hội.
11. GS.VS Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

12. ThS Cảnh Chí Hoàng, ThS Trần Vĩnh Hoàng (2013), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, Tạp chí phát triển và hội nhập, (22), tr.78-82.

13. Lương Công Lý (2014), *Luận án tiến sĩ Giáo dục – Đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*.

14. Luật viên chức số 58/2010/QH12.

15. Luật cán bộ, công chức số 22/2008/QH12.

16. Duy Quang, *Tìm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*, <http://svvn.vn/tim-giai-phap-nang-cao-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc/>

17. Quy chế làm việc của Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam.

18. Quy chế đào tạo của Đài Truyền hình Việt Nam.

19. Quy chế đánh giá lao động của Ban Biên tập truyền hình cáp.

20. PGS.TS Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động xã hội.

21. Tổng kết thu-chi của Ban Biên tập truyền hình cáp các năm.

22. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc toàn quốc lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam.

II. Tài liệu nước ngoài

23. David Begg, Stanley Fisher, Rudiger Dornbush (2008), *Economics*, Mc Graw-Hill Higher Education.

24. Theodore, N., and N. Martin (2007), *New voices in the struggle over community development*, *Journal of Urban Affairs*, (29), 87-269.

25. Els de Graauw (2015), *Nonprofits and cross-organizational collaborations to promote local labor rights policies*, *The Journal of labor&society*, (18), pp103-126.

26. Peck, J., and N. Theodore (2001), Restructuring the spaces of temporary labor, *International Journal of Urban and Regional Research*, 25, (3), 96-471

PHỤ LỤC 01
PHIẾU KHẢO SÁT
ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

Thưa quý anh/chị!

Để có số liệu thực tế và khách quan phục vụ việc nghiên cứu, hoàn thành luận văn tốt nghiệp với đề tài “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Ban Biên tập truyền hình cáp, Đài Truyền hình Việt Nam”, kính đề nghị anh/chị vui lòng cung cấp một số thông tin theo những câu hỏi dưới đây.

(Phiếu khảo sát chỉ nhằm phục vụ cho hoạt động nghiên cứu, mọi thông tin trong phiếu sẽ đều được bảo mật).

Tôi xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ nhiệt tình của anh/chị.

Thông tin cá nhân

Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐

Tuổi: <25 ☐ Từ 26 – 39 ☐ Từ 40 – 55 ☐

Trình độ học vấn:

Đại học, trên đại học ☐ Cao đẳng ☐ Trung cấp, sơ cấp ☐

Thời gian làm việc tại đơn vị (hoặc các đơn vị trực thuộc Đài Truyền hình Việt Nam): năm.

Chức danh công việc:

Câu 1. Anh/chị có được bố trí công việc phù hợp với chuyên ngành được đào tạo không? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Mức độ phù hợp của chuyên ngành đào tạo với công việc	Đánh giá
Rất phù hợp	
Phù hợp	
Tương đối phù hợp	
Ít phù hợp	
Không phù hợp	

Câu 2: Anh/chị có được tham gia các lớp đào tạo do đơn vị tổ chức không? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Mức độ tham gia các lớp đào tạo	Đánh giá
Rất thường xuyên	
Thường xuyên	
Thỉnh thoảng	
Hiếm khi	
Không bao giờ	

Câu 3: Kể từ khi được tuyển dụng anh/chị đã được tham gia các lớp đào tạo nào để nâng cao kỹ năng, chuyên môn không ? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Không ☐

Có ☐

Nếu anh chị lựa chọn phương án trả lời là “có”, anh chị tiếp tục trả lời câu hỏi 4 và 5.

Câu 4. Nếu anh/chị đã tham lớp đào tạo sau khi được tuyển dụng vào đơn vị, vậy nguồn kinh phí của khóa đào tạo từ đâu? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Cá nhân tự trả ☐ Đơn vị hỗ trợ ☐

Câu 5. Anh/chị có được đào tạo chuyên môn nào khác chuyên môn của công việc hiện tại đang đảm nhận không? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Không ☐ Có ☐

Câu 6. Lãnh đạo đơn vị yêu cầu anh/chị đảm nhận thêm công việc chuyên môn, anh/chị sẽ? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Rất nhiệt tình ☐ Nhiệt tình ☐ Bình thường ☐ Không muốn ☐

Câu 7. Khi được lãnh đạo đơn vị chuyển sang làm công việc khác (phù hợp với chuyên môn), anh/chị có thái độ? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Rất hợp tác ☐ Hợp tác ☐ Bình thường ☐ Không muốn ☐

Câu 8. Trong một năm trở lại đây, anh/chị có bị ốm, bệnh không? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Thường xuyên ☐ thỉnh thoảng ☐ Ít khi ☐ Không ☐

Câu 9. Anh/chị hay bị bệnh gì? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Cảm cúm thông thường ☐ Bệnh mãn tính ☐ Bệnh khác ☐

Câu 10: Sức khỏe của anh/chị có đảm bảo thực hiện tốt công việc được giao? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Mức độ phù hợp của sức khỏe với công việc	Đánh giá
Rất phù hợp	
Phù hợp	
Tương đối phù hợp	
Ít phù hợp	
Không phù hợp	

Câu 11: Sức khỏe hiện tại của anh/chị ở mức độ nào? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Tình trạng sức khỏe	Đánh giá
Rất khỏe	
Khỏe	
Trung bình	
Yếu	
Rất yếu	
Kém	

Câu 12. Anh/chị được hưởng chế độ phụ cấp khi ốm, bệnh như thế nào?
(Anh/chị có thể lựa chọn một hoặc nhiều phương án, đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Theo quy định của Nhà nước ☐

Theo quy định nội bộ ☐

Không có gì ☐

Câu 13. Anh/chị có hài lòng với chế độ phúc lợi của đơn vị không?
(Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Không ☐

Có ☐

Câu 14. Theo anh/chị yếu tố nào ảnh hưởng chủ yếu đến hiệu quả công việc của đơn vị? (Anh/chị hãy đánh dấu (x) vào ô anh/chị lựa chọn).

Trình độ quản lý của cán bộ, lãnh đạo ☐

Chất lượng nguồn nhân lực ☐

Phân công công việc ☐

Môi trường cạnh tranh trong lĩnh vực truyền hình ☐

Yếu tố khác ☐

Câu 15. Ngoài những vấn đề đề xuất trên đây, anh/chị có ý kiến gì khác về công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị không?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Cảm ơn sự hợp tác của anh/ chị!

Chúc anh/chị sức khỏe và thành công trong sự nghiệp./.

PHỤ LỤC 02

Biểu 01

TỔNG HỢP TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Ngạch, chức danh nghề nghiệp được bổ nhiệm hoặc tuyển dụng	Chỉ tiêu lao động được giao			Thực tế sử dụng		
	Tổng số	Công chức, viên chức	Lao động theo Nghị định 68	Tổng số	Công chức, viên chức	Lao động theo Nghị định 68
Tổng số						
Chuyên viên cao cấp						
Chuyên viên chính						
Chuyên viên						
Biên tập viên cao cấp						
Biên tập viên chính						
Biên tập viên						
Kỹ sư						
Kế toán viên chính						
....						

Biểu 02

BÁO CÁO CHI TIẾT THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ LAO ĐỘNG

[illegible]

Biểu 03**PHÂN NHÓM CÔNG VIỆC**

STT	Nhóm công việc	Công việc
I	Nhóm công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành	
1	Nhóm lãnh đạo đơn vị	Trưởng ban và tương đương
		Phó trưởng ban và tương đương
2	Nhóm lãnh đạo các tổ chức trực thuộc	Trưởng phòng và tương đương
		Phó trưởng phòng và tương đương
II	Nhóm công việc hoạt động nghề nghiệp	
1	Nhóm công việc 1	Công việc ...
		Công việc ...
		...
2	Nhóm công việc 2	
...	...	

Biểu 04**DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM**

STT	Danh mục vị trí việc làm	Chức danh lãnh đạo, quản lý (nếu có)	Ngạch/ Chức danh nghề nghiệp tương ứng
I	Tên vị trí việc làm gắn với công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành		
1	Trưởng ban và tương đương		
2	Phó trưởng ban và tương đương		
3	Trưởng phòng và tương đương		
4	Phó trưởng phòng và tương đương		
II	Vị trí việc làm gắn với công việc hoạt động nghề nghiệp		
1	Vị trí việc làm ...		
2	Vị trí việc làm ...		
...	...		
III	Vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ		
1	Vị trí việc làm ...		
2	Vị trí việc làm ...		
...	...		

Biểu 05**BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC CỦA VỊ TRÍ VIỆC LÀM**

Vị trí việc làm		Công việc chính phải thực hiện	
STT	Tên vị trí việc làm	STT	Nhiệm vụ chính
I	Tên vị trí việc làm gắn với công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành		
1	Trưởng ban và tương đương	1.1	Công việc thứ nhất
		1.2	Công việc thứ hai
		...	Công việc thứ ...
2	Phó trưởng ban và tương đương	2.1	Công việc thứ nhất
		...	Công việc thứ ...
3	Trưởng phòng và tương đương	3.1	Công việc thứ nhất
		...	Công việc thứ ...
4	Phó trưởng phòng và tương đương	4.1	Công việc thứ nhất
		...	Công việc thứ ...
II	Vị trí việc làm gắn với công việc hoạt động nghề nghiệp		
1	Vị trí việc làm ...	5.1	Công việc thứ nhất
		...	Công việc thứ ...
2	Vị trí việc làm ...	6.1	Công việc thứ nhất
		...	Công việc thứ ...

Vị trí việc làm		Công việc chính phải thực hiện	
...	...		
III	Vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ		
1	Vị trí việc làm ...	7.1	Công việc thứ nhất
		...	Công việc thứ ...
...	...	...	...

Biểu 06**KHUNG NĂNG LỰC**

STT	Năng lực	Mô tả năng lực	Yêu cầu cấp độ năng lực
1	Năng lực chuyên môn		
1.1	Năng lực 1		
1.2	Năng lực 2		
...	...		
2	Năng lực chung		
2.1	Năng lực 1		
2.2	Năng lực 2		
...	...		

Biểu 07**SỐ LƯỢNG NGƯỜI LÀM VIỆC TƯƠNG ỨNG VỚI CÁC VỊ TRÍ**

STT	Vị trí việc làm	Số lượng người làm việc
I	Tên vị trí việc làm gắn với công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành	
1	Trưởng ban và tương đương	
2	Phó trưởng ban và tương đương	
3	Trưởng phòng và tương đương	
4	Phó trưởng phòng và tương đương	
II	Vị trí việc làm gắn với công việc hoạt động nghề nghiệp	
5	Vị trí việc làm ...	
...	Vị trí việc làm ...	
III	Vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ	
6	Vị trí việc làm ...	
...	...	

Biểu 08**DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM VÀ SỐ LƯỢNG NGƯỜI LÀM VIỆC**

STT	Danh mục vị trí việc làm	Chức danh lãnh đạo, quản lý (nếu có)	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Số lượng người làm việc
I	Tên vị trí việc làm gắn với công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành			
1	Trưởng ban và tương đương			
2	Phó trưởng ban và tương đương			
3	Trưởng phòng và tương đương			
4	Phó trưởng phòng và tương đương			
II	Vị trí việc làm gắn với công việc hoạt động nghề nghiệp			
5	Vị trí việc làm ...			
...	Vị trí việc làm ...			
...	...			
III	Vị trí việc làm gắn với			

STT	Danh mục vị trí việc làm	Chức danh lãnh đạo, quản lý (nếu có)	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Số lượng người làm việc
	công việc hỗ trợ, phục vụ			
6	Vị trí việc làm ...			
...	...			