

BỘ GIÁO DỤC & ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THANH BÌNH

HOÀN THIỆN QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC
NGÀNH HÀNG KHÔNG VIỆT NAM
ĐẾN NĂM 2015

LUẬN ÁN TIẾN SỸ KINH TẾ

TP. Hồ Chí Minh, Năm 2007

MỤC LỤC

	TRANG
PHẦN MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG I: TỔNG QUAN LÝ LUẬN QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC CỦA HÀNG KHÔNG DÂN DỤNG	6
1.1. Tổng quan lý luận về nguồn nhân lực và quản trị nguồn nhân lực	6
1.1.1 Mục tiêu ý nghĩa của quản trị nguồn nhân lực	6
1.1.2 Khái niệm nguồn nhân lực	8
1.1.3 Khái niệm quản trị nguồn nhân lực	11
1.1.4 Những nội dung cơ bản chức năng chủ yếu của quản trị nguồn nhân lực	13
1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực và quản trị nguồn nhân lực trong ngành Hàng Không Dân dụng	21
1.2.1 Đặc điểm chung của nguồn nhân lực và quản trị nguồn nhân lực hàng không	21
1.2.2 Đặc điểm nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam	24
1.3. Vai trò của nguồn nhân lực cho quốc gia và quản trị nguồn nhân lực ngành hàng không	27
1.3.1 Nguồn nhân lực là nhân tố thúc đẩy phát triển kinh tế	27
1.3.2 Nguồn nhân lực là nhân tố thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá	28
1.3.3 Nguồn nhân lực là nhu cầu cấp thiết trong bối cảnh toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế khu vực và thế giới	29
1.3.4 Nâng cao trí lực	31
1.3.5 Nâng cao thể lực	32
1.3.6 Nâng cao phẩm chất đạo đức tư tưởng tác phong làm việc	32

3

1.4.	Các tác động của yếu tố môi trường đến quản trị nguồn nhân lực	37
1.4.1	Tác động của môi trường vĩ mô	37
1.4.2	Tác động của môi trường vi mô	38
1.5.	Mối quan hệ giữa hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực cho quốc gia và ngành hàng không	39
1.5.1	Chính sách phát triển, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực	39
1.5.2	Chiến lược phát triển nguồn nhân lực	43
1.5.3	Mối quan hệ kế thừa và hoàn thiện nguồn nhân lực	46
1.6.	Kinh nghiệm của một số quốc gia trong việc quản trị nguồn nhân lực	48
1.6.1	Đặc điểm chủ yếu về công tác nhân lực của các hãng hàng không Châu Á – Thái Bình Dương	48
1.6.2	Những bài học cho công tác hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực của ngành hàng không Việt Nam từ kinh nghiệm của một số quốc gia	52

TÓM TẮT CHƯƠNG I **54**

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH HÀNG KHÔNG VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN QUA **55**

2.1.	Khái quát tình hình phát triển kinh doanh hàng không	55
2.1.1	Bối cảnh chung	55
2.1.2	Hàng không Việt nam trước xu thế cạnh tranh ngày càng cao trên các đường bay quốc tế đến Việt Nam	55
2.1.3	Quá trình phát triển của ngành Hàng không Việt Nam	57
2.2	Thực trạng về nguồn nhân lực của ngành Hàng không Việt Nam thời gian qua	67
2.2.1	Lực lượng lao động	67

2.2.2	Công tác tuyển chọn	81
2.2.3	Bố trí sử dụng nguồn nhân lực	86
2.2.4	Đào tạo huấn luyện (Trí lực)	91
2.2.5	Hoạt động nghiên cứu khoa học	101
2.2.6	Động viên về mặt vật chất và tinh thần	102
2.2.7	Chức năng duy trì nguồn nhân lực	108
2.2.8	Văn hoá tổ chức	109
2.3	Đánh giá chung về quản trị nguồn nhân lực trong thời gian qua	110
2.3.1	Điểm mạnh	110
2.3.2	Điểm yếu	112
2.3.3	Nguyên nhân của điểm yếu	113
2.4	Tác động của các yếu tố môi trường đến việc phát triển nguồn nhân lực của ngành hàng không Việt Nam	114
2.4.1	Tác động của các yếu tố trong môi trường vĩ mô	114
2.4.2	Tác động của các yếu tố trong môi trường vi mô	125
2.4.3	Cơ hội và nguy cơ đối với ngành hàng không Việt Nam	132

TÓM TẮT CHƯƠNG II	134
--------------------------	------------

TRANG

CHƯƠNG 3:	MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN TRỊ	137
	NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH HÀNG KHÔNG	
	VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2020	

3.1.	Quan điểm và mục tiêu phát triển của Ngành Hàng không Việt Nam đến năm 2020	137
3.1.1	Mục tiêu phát triển của ngành hàng không Việt Nam đến năm 2020	134
3.1.2	Quan điểm phát triển nguồn nhân lực	144

3.2	Phương pháp đánh giá quản trị nguồn nhân lực	148
3.2.1	Định lượng đánh giá kết quả nguồn nhân lực	148
3.2.2	Định hướng đánh giá mức độ chuyên nghiệp trong hoạt động quản trị nhân lực của ban tổ chức nhân sự	150
3.3	Áp dụng quản trị nguồn nhân lực vào điều kiện của Việt Nam	155
3.3.1	Sự khác biệt của quản trị nguồn nhân lực so với quản trị nhân sự hiện nay	155
3.3.2	Điều kiện áp dụng quản trị nguồn nhân lực	156
3.4	Một số giải pháp nhằm hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam đến năm 2015	157
3.4.1	Giải pháp tuyển mộ tuyển chọn nhân sự	157
3.4.2	Giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	163
3.4.3	Giải pháp bố trí và sử dụng nguồn nhân lực	173
3.4.4	Giải pháp động viên nhân viên về vật chất và tinh thần	175
3.5	Một số kiến nghị	192
3.5.1	Kiến nghị đối với các cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động của ngành hàng không	192
3.5.2	Phát triển văn hoá tổ chức phù hợp với môi trường kinh doanh	193
3.5.3	Điều tra quan điểm, nhận xét của nhân viên nhằm tìm ra biện pháp kích thích nhân viên tốt hơn	193
TÓM TẮT CHƯƠNG III		198
KẾT LUẬN (LUẬN ÁN)		199
CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ		202
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO		203
PHỤ LỤC		206

DANH MỤC CÁC BẢNG VÀ SỐ LIỆU

	Trang
Bảng 1.1 <i>Sự khác biệt giữa quản trị nhân sự và quản trị nguồn nhân lực</i>	
Nhân lực	14
Bảng 1.2 Điểm chất lượng nguồn nhân lực của 1 số quốc gia Châu Á	30
Bảng 1.3 GDP bình quân đầu người (PPP) của Việt Nam qua các Năm	34
Bảng 1.4 Chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam qua các năm	35
Bảng 1.5 Bảng thống kê chỉ tiêu đào tạo từ năm 1997 – 2006	42
Bảng 2.1 So sánh tốc độ tăng trưởng GDP của Ngành Hàng Không Việt Nam	59
Bảng 2.2 Kết quả cơ cấu thị trường hành khách quốc tế theo Khu vực	65
Bảng 2.3 Kết quả tổng khối lượng vận chuyển hành khách đến Năm 2005	65
Bảng 2.4 Kết quả tổng khối lượng vận chuyển hàng hoá đến Năm 2005	65
Bảng 2.5 Kết quả và dự báo về vận tải hành khách hàng không Trong khu vực Châu Á-Thái Bình Dương của nhóm dự báo APA (ICAO)	66
Bảng 2.6 Lực lượng lao động của ngành hàng không Việt Nam phân theo độ tuổi, trình độ, khu vực làm việc	67
Bảng 2.7 Tổng hợp chất lượng lao động hiện có năm 2004	70
Bảng 2.8 Phân tích lao động năm 2004 và dự báo nhu cầu lao động năm 2005- 2020 ngành hàng không Việt Nam	72
Bảng 2.9 Phân tích lao động năm 2004 và dự báo nhu cầu lao động năm 2005- 2020 ngành hàng không Việt Nam	73
Bảng 2.10 Nguồn nhân lực của đoàn tiếp viên Vietnam Airlines	76
Bảng 2.11 Các hình thức phương pháp đào tạo và phát triển của Ngành hàng không Việt Nam	94
Bảng 2.11 Các hình thức và yếu tố của chương trình lương bổng	

	Đãi ngộ	103
Bảng 2.12	Mức thu nhập bình quân một số loại nhân sự của xí Nghiệp A76	103
		Trang
Bảng 2.13	Mức thu nhập bình quân một số loại nhân sự của xí Nghiệp A75	105
Bảng 3.1	Dự báo sản lượng vận tải hành khách của thị trường vận tải hàng không tại Việt Nam đến năm 2020	138
Bảng 3.2	Dự báo sản lượng vận tải hàng hoá của thị trường vận tải hàng không tại Việt Nam đến năm 2020	139
Bảng 3.3	Mục tiêu sản lượng vận tải hành khách của tổng công ty hàng không Việt Nam đến năm 2020	140
Bảng 3.4	Mục tiêu sản lượng vận tải hàng hoá của tổng công ty hàng không Việt Nam đến năm 2020	141
Bảng 3.5	Phân tích lao động năm 2004 & dự báo nhu cầu lao động năm 2005-2010 ngành HKDDVN	143
Bảng 3.6	Nội dung của trình tự tuyển chọn	151
Bảng 3.7	Quá trình tuyển mộ và các mối quan hệ	158
Bảng 3.8	Nội dung của trình tự tuyển chọn	161
Bảng 3.9	So sánh đối chiếu giữa các phương thức trả lương	175
Bảng 3.10	Bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ trong các doanh nghiệp	176
Bảng 3.11	Hệ số chức vụ quản lý nhà nước	177
Bảng 3.12	Hệ số phụ cấp lãnh đạo	177
Bảng 3.13	Hệ số trách nhiệm nội bộ do doanh nghiệp quyết định	177
Bảng 3.14	So sánh thu nhập của nhân sự tại SASCO và VAC theo lương trong năm 2005	182
Bảng 3.15	Bảng tiến trình hoạch định nguồn nhân lực	189
Bảng 3.16	Nhu cầu lao động để phát triển nguồn nhân lực trong ngành hàng không giai đoạn 2006-2010-2015	196

SƠ ĐỒ VÀ HÌNH

	Trang
Hình 1.1 Quy trình tuyển chọn nhân viên	19
Biểu đồ 2.1 Sản lượng hàng hóa và hành khách của VietnamAirlines	58
Hình 2.1 Mô hình quản lý ngành hàng không thời kỳ 1956-1975	59
Hình 2.2 Mô hình quản lý ngành hàng không theo NĐ122/HĐBT Ngày 29/08/1989	60
Hình 2.3 Mô hình quản lý ngành hàng không theo NĐ242/HĐBT Ngày 31/03/1990	63
Hình 2.4 Quy trình tuyển chọn nhân viên	82
Hình 3.1 Biểu đồ phương pháp định lượng đánh giá thực hiện năng lực của nhân viên	149

BẢNG KÝ HIỆU VIẾT TẮT

ICAO:	Tổ chức Hàng không Dân dụng quốc tế
IATA:	Hiệp hội Vận tải Hàng không Quốc tế
AAPA:	Hiệp hội Hàng không Châu á Thái Bình Dương
CAAV:	Cục Hàng Không Việt Nam
VNA:	Hãng Hàng không Quốc gia Việt Nam
VAR:	Luật áp dụng do ICAO qui định
AOC:	Chứng chỉ khai thác bay
HKVN:	Hàng không Việt Nam
HKQGVN:	Hàng không quốc gia Việt nam
HK:	Hàng không
HKDD:	Hàng không dân dụng
ABACUS:	Hệ thống bán vé và đặt chỗ
STP:	Gói huấn luyện tiêu chuẩn hoá (Standardize Training Package)
NIAGS:	Xí nghiệp thương mại dịch vụ mặt đất Nội Bài
TIAGS:	Xí nghiệp thương mại dịch vụ mặt đất Tân Sơn Nhất
DIAGS:	Xí nghiệp thương mại dịch vụ mặt đất Đà Nẵng
NASCO:	Công ty dịch vụ vận tải hàng không sân bay miền Bắc
SASCO:	Công ty dịch vụ vận tải hàng không sân bay miền Nam
MASCO:	Công ty dịch vụ vận tải hàng không sân bay miền Trung
AIRSERCO :	Công ty cung ứng dịch vụ Hàng không
TCS:	Công ty dịch vụ hàng hoá Tân Sơn Nhất
CB – CNV:	Cán bộ - Công nhân viên
CNH, HĐH:	Công nghiệp hoá hiện đại hoá

10

HDI:	Chỉ số phát triển con người
GDP:	Tổng sản lượng quốc dân/tổng sản lượng nội địa
PPP:	GDP bình quân đầu người
WTO:	Tổ chức thương mại thế giới
AAPA:	Hiệp hội hàng không châu Á – Thái Bình Dương
ĐNA:	Đông Nam Á
ĐBA:	Đông Bắc Á
TTYTHK:	Trung tâm y tế Hàng không
TTQLBDDVN:	trung tâm quản lý bay dân dụng Việt Nam
CCHKMB:	Cụm cảng Hàng không Miền Bắc
CCHKMT:	Cụm cảng Hàng không Miền Trung
CCHKMN:	Cụm cảng Hàng không Miền Nam
TCTHKVN:	Tổng Công ty Hàng không Việt Nam