ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

NGUYỄN THỊ PHƯƠNG

XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO DỰ ÁN NHÀ MÁY SÀNG TUYỂN THAN KHE THẦN - VINACOMIN GIAI ĐOẠN 2015 - 2020

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế
Mã số: 60.34.04.10

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Chiến Thắng

THÁI NGUYÊN - 2014

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu http://www.lrc-tnu.edu.vn/

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng số liệu và kết quả nghiên cứu trong Luận văn: ***"Xây dựng nguồn nhân lực cho Nhà Máy sàng tuyển than Khe Thần - Vinacomin giai đoạn 2015 - 2020"*** là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của tôi.

Các tài liệu, số liệu trong luận văn do, cán bộ Ban quản lý dự án Nhà máy sàng tuyển than Khe Thần - Vinacomin, Viện Khoa học - Công Nghệ Mỏ, Ban Lao động - Tiền lương Tập đoàn CN Than - Khoáng Sản Việt Nam cung cấp và kết quả thu thập từ các nguồn tài liệu tin cậy đã được công bố trung thực và có nguồn gốc rõ ràng./.

Quảng Ninh, ngày 9 tháng 6 năm 2014

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Phương

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện đề tài: ***"Xây dựng nguồn nhân lực cho dự án Nhà Máy sàng tuyển than Khe Thần - Vinacomin giai đoạn 2015 - 2020"*** tôi đã nhận được sự quan tâm, giúp đỡ, hướng dẫn, động viên của nhiều tập thể, cá nhân.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban giám hiệu Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh Thái nguyên, Phòng Quản lý đào tạo Sau đại Đại học, các khoa, phòng của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh Thái Nguyên đã tạo điều kiện tốt nhất để tôi hoàn thành Luận văn tốt nghiệp này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn sự hướng dẫn, chỉ bảo và giúp đỡ tận tình của ***TS Nguyễn Chiến Thắng*** và các ý kiến đóng góp quý báu của các nhà khoa học, các thầy cô giáo Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh Thái Nguyên.

Trong quá trình thực hiện đề tài nghiên cứu, tôi còn được sự quan tâm, tạo điều kiện giúp đỡ của các đồng nghiệp tại địa điểm nghiên cứu. Nhân dịp này xin được gửi sự cảm ơn tới tập thể Ban giám đốc, cán bộ Ban quản lý dự án Nhà máy sàng tuyển than Khe Thần - Vinacomin, Viện Khoa học - Công Nghệ Mỏ, Ban Lao động - Tiền lương Tập đoàn CN Than - Khoáng Sản Việt Nam và các bạn bè đồng nghiệp, gia đình đã giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn tốt nghiệp này./.

Quảng Ninh, ngày 9 tháng 6 năm 2014

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Phương

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN i
LỜI CẢM ƠN ii
MỤC LỤC iii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT vii
DANH MỤC BẢNG, SƠ ĐỒ viii
MỞ ĐẦU 1
1. Tính cấp thiết của đề tài 1
2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài 2
2.1. Mục tiêu chung 2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài 2
4. Ý nghĩa khoa học, thực tiễn của đề tài nghiên cứu 2
5. Những đóng góp mới của đề tài 3
6. Bố cục của luận văn 3
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA CÔNG TÁC KẾ HOẠCH HOÁ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP 4
1.1. Các khái niệm cơ bản 4
1.1.1. Nguồn nhân lực 4
1.1.2. Quản trị nguồn nhân lực 5
1.1.3. Kế hoạch hoá nguồn nhân lực 7
1.2. Vai trò và nội dung của công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực 8
1.2.1.Vai trò của công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực 8
1.2.2. Nội dung của công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực 8
1.2.2.1. Cơ sở của kế hoạch hoá nguồn nhân lực 8
1.2.2.2. Quá trình kế hoạch hóa nguồn nhân lực 11
1.3. Các nhân tố tác động đến công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực 19
1.3.1. Các yếu tố từ môi trường bên ngoài 19
1.3.2. Các nhân tố bên trong Doanh Nghiệp 24
1.3.2.1.Chính sách và chiến lược của Doanh Nghiệp 24
1.3.2.2. Dự báo về công việc và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực 27

1.3.3. Các phương pháp xây dựng kế hoạch 29
1.3.3.1. Phương pháp cân đối 29
1.3.3.2. Phương pháp tỷ lệ cố định 30
1.4. Kinh nghiệm về công tác quản lý nguồn nhân lực 32
1.4.1. Một số kinh nghiệm về thu hút nguồn nhân lực trong khu vực công 32
14.2. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Quảng Ninh 35
1.4.3. Công ty Tuyển than Cửa Ông: Khơi dậy sức sáng tạo của người lao động 36
1.4.4. Công ty Than Nam Mẫu tầm nhìn xa 37
1.5. Bài học kinh nghiệm rút ra về kế hoạch hóa và phát triển NNL 40
1.6. Tình hình nghiên cứu liên quan tới đề tài 41
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU 44
2.1. Các câu hỏi nghiên cứu 44
2.3. Phương pháp nghiên cứu 44
2.3.1. Phương pháp thu thập thông tin 44
2.3.1.1. Thông tin thứ cấp số liệu đã công bố 44
2.3.1.2. Phương pháp khảo sát thực địa 45
2.3.3. Phương pháp phân tích 46
2.3.3.1. Phương pháp thống kê kinh tế 46
2.3.3.2.Phương pháp tính toán so sánh 46
2.3.3.3.Phương pháp chuyên gia, chuyên khảo 46
2.4. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu 47
Chương 3: DỰ ÁN XÂY DỰNG NHÀ MÁY TUYỂN THAN KHE THẦN VINACOMIN VÀ NHU CẦU LAO ĐỘNG CHO NHÀ MÁY GIAI ĐOẠN 2015-2020 49
3.1. Khái quát về dự án nhà máy sàng tuyển than Khe Thần 49
3.1.1. Mặt bằng nhà máy sàng - tuyển than Khe Thần 49
3.1.1.1. Vị trí địa lý của dự án 49
3.1.1.2. Nội dung chủ yếu của dự án 49
3.1.2. Chương trình sản xuất và quy mô công trình 50
3.1.2.1. Chương trình sản xuất 50

3.1.2.2.Quy mô công trình 50
3.1.2.3. Công suất của nhà máy 50
3.1.3. Phương án công nghệ sàng tuyển 51
3.1.4. Tổ chức sản xuất và chế độ làm việc của nhà máy.....52
3.2. Nhu cầu nguồn nhân lực cho nhà máy sàng tuyển than Khe Thần - Vinacomin giai đoạn 2015 - 2020.....52
3.2.1. Biên chế lao động cho Nhà máy sàng tuyển than Khe Thần.....52
3.2.2. Các nhân tố tác động đến công tác xây dựng nguồn nhân lực tại dự án Nhà máy sàng tuyển than Khe Thần – Vinacomin.....54
3.2.2.1.Thực trạng nguồn nhân lực tại Vinacomin 54
3.2.2.2. Các nhân tố khác ảnh hưởng đến công tác xây dựng nguồn nhân lực cho dự án Nhà máy sàng tuyển than Khe Thần – Viancomin.....56
3.3. Những thuận lợi, khó khăn trong việc đáp ứng nhu cầu lao động.....60
3.3.1. Thuận lợi.....60
3.3.2. Khó khăn.....61
Chương 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO NHÀ MÁY TUYỂN THAN KHE THẦN VINACOMIN GIAI ĐOẠN 2015 - 2020 65
4.1. Bối cảnh 65
4.1.1. Chiến lược phát triển ngành than VINACOMIN 65
4.1.1.1. Quan điểm phát triển.....65
4.1.1.2. Dự báo nhu cầu than 66
4.1.1.3. Tổng tài nguyên và trữ lượng than 66
4.1.1.4. Mục tiêu phát triển khai thác than 66
4.1.1.5. Mục tiêu về quy hoạch chế biến sàng tuyển than 67
4.1.2. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của VINACOMIN.....69
4.2. Giải pháp xây dựng nguồn nhân lực cho Nhà máy sàng tuyển than khe thần -Vinacomin giai đoạn 2015 -2020 74
4.2.1. Xây dựng quy trình tuyển dụng và quản lý lao động 74
4.2.1.1. Lập kế hoạch quản lý và sử dụng lao động 74

4.2.1.2.Về công tác tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động 79
4.2.2. Công tác đào tạo nguồn nhân lực của Nhà máy 85
4.2.2.1. Mục đích của công tác đào tạo.....85
4.2.2.1. Quy trình đào tạo 86
4.2.2.2. Nội dung đào tạo.....86
4.2.3. Đánh giá hiệu quả công việc của nhân viên 89
4.2.4. Các điều kiện phục vụ nhu cầu của người lao động kèm theo 91
4.2.3.1. Nhà ở cho người lao động.....91
4.2.3.2. Công tác y tế an toàn cho người lao động 92
4.2.3.3. Xây dựng công tác văn hoá và giáo dục 92
4.2.3.4.Chính sách đãi ngộ, khuyến khích người lao động.....93
4.2.3.5.Thiết lập môi trường, điều kiện làm việc cho người lao động 95
4.3. Đề xuất, kiến nghị.....99
KẾT LUẬN..... 101
TÀI LIỆU THAM KHẢO 104
PHỤ LỤC 106

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

ATVSLĐ	:	An toàn vệ sinh lao động
ASXH	:	An sinh xã hội
CBCN	:	Cán bộ công nhân
CBCNLĐ	:	Cán bộ công nhân lao động
CBCNV	:	Cán bộ công nhân viên
CNLĐ	:	Công nhân lao động
CP	:	Cổ phần
DN	:	Doanh nghiệp
FDI	:	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
KHKT	:	Khoa học kỹ thuật
KHCN	:	Khoa học công nghệ
KVC	:	Khu vực công
NNL	:	Nguồn nhân lực
NLĐ	:	Người lao động
NSLĐ	:	Năng suất lao động
SXKD	:	Sản xuất kinh doanh
TKV	:	Tập đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng Sản Việt Nam
UBND	:	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG, SƠ ĐỒ

Bảng 1.1: Tỷ lệ lao động đang làm việc trong khu KVC qua đào tạo ở Việt Nam..... 33
Bảng 3.1: Công suất của các nhà máy sàng - tuyển than Khe Thần 50
Bảng 3.2: Biên chế lao động nhà máy sàng tuyển than Khe Thần 53
Bảng 3.3: Tình hình sản xuất toàn Vinacomin 54
Bảng 3.4: Bảng tình hình trình độ lao động của toàn Vinacomin. 54
Bảng 3.5: Bảng thành phần lao động của Vinacomin hiện nay 54
Bảng 4.1: Dự báo nhu cầu sử dụng than 66
Bảng 4.2: Xây dựng biên chế lao động tại các phòng ban trong nhà máy 75
Sơ đồ 3.1: Sơ đồ công nghệ nhà máy sàng tuyển than Khe Thần - Vinacomin 51
Sơ đồ 3.2: Phương án tổ chức sản xuất của nhà máy 52
Sơ đồ 4.1: Quy trình đào tạo nhân lực của Nhà máy 86

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Ngành Khai thác khoáng sản ở Việt Nam nói chung và khai thác than nói riêng là một trong những ngành then chốt, có vai trò vô cùng quan trọng thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế - xã hội; góp phần không nhỏ trong công cuộc xóa đói giảm nghèo; đẩy nhanh tiến độ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; đảm bảo an ninh năng lượng Quốc gia. Sản phẩm của ngành than còn đóng vai trò tiền đề cho một số ngành công nghiệp khác phát triển như Điện, Đạm, Xi măng...

Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam là nhà sản xuất than chính, chiếm trên 90% tổng sản lượng than hàng năm của toàn ngành Than. Hiện nay, việc khai thác than ngày một khó khăn hơn, các mỏ than lộ thiên cạn kiệt dần, các mỏ than có trữ lượng lớn ngày càng xuống sâu hơn, điều kiện khai thác phức tạp hơn.Việc đảm bảo an toàn lao động và bảo vệ môi trường trong quá trình khai thác đòi hỏi ngày càng nghiêm ngặt hơn. Vì vậy, muốn sản xuất nhiều than không chỉ quan tâm đến máy móc, phương tiện mà cần xây dựng, phát huy tiềm năng của đội ngũ công nhân lao động Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

Quy hoạch phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2020, có xét triển vọng đến năm 2030 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định 60/QĐ-TTg ngày 9 tháng 1 năm 2012.

Theo Quy hoạch, phát triển ngành than trên cơ sở khai thác, chế biến, sử dụng có hiệu quả và tiết kiệm nguồn tài nguyên than của đất nước, phục vụ nhu cầu trong nước là chính; đóng góp tích cực vào việc bảo đảm an ninh năng lượng quốc gia và đáp ứng tối đa nhu cầu than phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; bảo đảm việc xuất, nhập khẩu hợp lý theo hướng giảm dần xuất khẩu và chỉ xuất khẩu các chủng loại than trong nước chưa có nhu cầu sử dụng thông qua biện pháp quản lý bằng kế hoạch và các biện pháp điều tiết khác phù hợp với cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước và các cam kết quốc tế của Việt Nam.Phát triển ngành than bền vững, hiệu quả theo hướng đồng bộ, phù hợp với sự phát triển chung của các ngành kinh tế khác. Phát huy tối đa nội lực (vốn, khả năng thiết kế, chế tạo thiết bị trong nước v v...) kết hợp mở rộng hợp tác quốc tế, trước hết trong lĩnh vực nghiên cứu, triển khai, ứng dụng công nghệ tiến bộ trong thăm dò, khai