

# CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG VÀ BỔ NHIỆM NHÂN SỰ CỦA CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN TỔNG CÔNG TY BẢO ĐẢM AN TOÀN HÀNG HẢI MIỀN NAM

## STATUS OF RECRUITMENT AND PERSONNEL OPPORTUNITY OF SOUTHERN VIETNAM MARITIME SAFETY CORPORATION

<sup>1</sup>Phạm Thị Nga, <sup>2</sup>Vũ Thị Thu Huyền

<sup>1</sup>Đại Học Giao thông vận tải Thành phố Hồ Chí Minh

<sup>2</sup>Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Tổng Công Ty Bảo Đảm An Toàn Hàng Hải Miền Nam

**Tóm tắt:** Bài báo giới thiệu về thực trạng công tác tuyển dụng và bổ nhiệm nhân sự của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên (TNHH MTV) Tổng Công ty Bảo đảm an toàn Hàng hải miền Nam giai đoạn 2014 – 2017 như là bài học kinh nghiệm góp phần đáng kể vào sự phát triển của Tổng Công ty hiện nay. Bài báo nêu bật vai trò công tác bổ nhiệm và tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp; giới thiệu tổng quan Công Ty TNHH MTV Tổng Công ty Bảo đảm an toàn Hàng hải miền Nam; thực trạng quy mô, cơ cấu nhân sự của Công ty (2014 – 2017); công tác tuyển dụng nhân sự; công tác bổ nhiệm nhân sự các chức danh quản lý từ nguồn bên trong và bên ngoài Công ty; những kết quả đạt được trong công tác tuyển dụng bổ nhiệm nhân sự của Công ty (2014 – 2017).

**Từ khóa:** Quy mô, cơ cấu, tuyển dụng, bổ nhiệm nhân sự.

**Chỉ số phân loại:** 3.2

**Abstract:** The article is aimed to provide current status of recruitment and personnel opportunity of Southern Vietnam Maritime Safety Corporation from 2014 to 2017, as an experience which could significantly contribute to corporate growth. The article highlights the role of general recruitment and personnel selection in business; briefly introduces Southern Vietnam Maritime Safety Corporation; its business scale, organization chart (2014 - 2017), staff recruitment, personnel selection of management positions from both internal and external human resources and the company achievements results from current human resource management (2014 - 2017).

**Keywords:** Business scale, recruitment, personnel selection.

**Classification number:** 3.2

### 1. Giới thiệu

Công tác tuyển dụng nhân sự giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong quản trị nhân sự doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp có một lực lượng nhân sự đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và các kỹ năng thực hiện công việc một cách có hiệu quả. Nhờ vậy mà doanh nghiệp tồn tại và phát triển vững chắc trên thị trường cạnh tranh. Tuyển dụng nhân sự gồm: Tuyển mộ và tuyển chọn nhân sự, thuộc chức năng thu hút nhân sự. Tuyển dụng nhân sự quyết định đến mọi nội dung khác của quản trị nhân sự như: Đào tạo phát triển nhân sự, đánh giá nhân viên, chính sách lương bổng, phúc lợi... nhân viên trong doanh nghiệp.

Tổng Công ty Bảo đảm an toàn Hàng hải miền Nam (VMS-South) thành lập tháng 5 năm 2011, tiền thân là Ty Bảo đảm Hàng hải (thành lập 03/10/1975 trực thuộc Tổng Cục

Đường biển). Ban đầu mới thành lập, Tổng Công ty có chín đơn vị thành viên (sáu đơn vị hạch toán phụ thuộc, ba đơn vị hạch toán độc lập do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ) với 1.085 lao động. Tháng 10/2011, Tổng Công ty có 06 đơn vị hạch toán phụ thuộc, 09 đơn vị là Công ty TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ. Đến nay, Tổng Công ty đã phát triển lớn mạnh với khối văn phòng gồm chín phòng nghiệp vụ; sáu đơn vị hạch toán phụ thuộc, hai chi nhánh, năm công ty TNHH MTV, ba công ty cổ phần với hơn 1.805 lao động, có trụ sở đóng tại các tỉnh thành: Hà Nội, Quy Nhơn – Bình Định, Nha Trang – Khánh Hòa, Bà Rịa - Vũng Tàu, Thành phố Hồ Chí Minh và Cần Thơ.

Tổng công ty đang quản lý hệ thống báo hiệu hàng hải gồm 53 hải đăng và gần 700 phao tiêu các loại đạt tiêu chuẩn quốc tế, 22 tuyến luồng hàng hải và 48 tuyến dẫn tàu bắt

buộc ra vào các cảng biển (trong đó có các tuyến luồng trọng điểm quốc gia và khu vực), trang thiết bị trực vớt dịch vụ hàng hải, kỹ thuật ngầm và dịch vụ hoa tiêu hàng hải góp phần bảo đảm an toàn, an ninh hàng hải, cứu hộ, cứu nạn, bảo vệ môi trường biển và an ninh quốc phòng.

Hiện nay, VMS - South đã và đang phát triển lớn mạnh trên tất cả các mặt: Quy mô, cơ cấu tổ chức, khoa học - công nghệ, sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp tác quốc tế, cơ sở hạ tầng, tài chính và đội ngũ nhân sự chất lượng cao... Những thành tựu này có được do nỗ lực rất lớn của Tổng Công ty, trong đó phải kể tới công tác quản trị nhân sự, tuyển dụng, bổ nhiệm nhân sự.

## 2. Quy mô và cơ cấu nhân sự của VMS - South (2014 – 2017)

Quy mô nhân sự VMS - South (2014 - 2017) biến động theo chiều hướng tăng dần, đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh. Tổng số nhân sự năm 2014 là 1.676 người, năm 2015 là 1.702 người, năm 2016 là 1.751 người, năm 2017 là 1.805 người; tốc độ tăng trưởng bình quân 102,5%/năm, tăng giảm tuyệt đối bình quân 43 người/năm. Tăng mạnh nhất là khối công nhân kỹ thuật (trung bình tăng 46 người/năm), tăng ít nhất là khối hoa tiêu hàng hải (trung bình 03 người/năm); giảm nhiều nhất là lực lượng chuyên viên, nhân viên nghiệp vụ (trung bình giảm 10 người/năm), giảm ít nhất là khối lao động thừa hành phục vụ (giảm trung bình 02 người/năm).

**Bảng 1.** Quy mô, cơ cấu nhân sự của Tổng Công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam (2014-2017).

STT	Chức năng nhân sự	2014		2015		2016		2017		Tốc độ tăng trưởng (%)				Tăng giảm lao động tuyệt đối (người)			
		Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	2015/2014	2016/2015	2017/2016	TB	2015-2014	2016-2015	2017-2016	TB
1	Khối lao động trực tiếp	1.241	74,0	1.277	75,0	1.338	76,4	1.410	78,1	102,9	104,8	105,4	104,4	36	61	72	56
	Công nhân kỹ thuật	918	54,8	930	54,6	990	56,5	1.055	58,4	101,3	106,5	106,6	104,8	12	60	65	46
	Cán bộ kỹ thuật hiện trường	70	4,2	94	5,5	96	5,5	98	5,4	134,3	102,1	102,1	111,9	24	2	2	9
	Hoa tiêu hàng hải	113	6,7	115	6,8	117	6,7	123	6,8	101,8	101,7	105,1	102,9	2	2	6	3
	Lao động thừa hành, phục vụ	140	8,4	138	8,1	135	7,7	134	7,4	98,6	97,8	99,3	98,6	(2)	(3)	(1)	-2
2	Khối lao động gián tiếp	435	26,0	425	25,0	413	23,6	395	21,9	97,7	97,2	95,6	96,84	(10)	(12)	(18)	-13
	Lao động quản lý	135	8,1	130	7,6	128	7,3	125	6,9	96,3	98,5	97,7	97,5	(5)	(2)	(3)	-3
	Chuyên viên, nhân viên nghiệp vụ	300	17,9	295	17,3	285	16,3	270	15,0	98,3	96,6	94,7	96,6	(5)	(10)	(15)	-10
*	Tổng cộng	1.676	100	1.702	100	1.751	100	1.805	100	101,6	102,9	103,1	102,5	26	49	54	43

*Nguồn.* Phòng Tổ chức Lao động tiền lương, Tổng Công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam (2018)

Khối trực tiếp chiếm tỷ trọng từ 74% đến 78,1%. Trong đó: Công nhân kỹ thuật chiếm từ 54,8% đến 58,4%, tăng trung bình 104,8%/năm (46 người/năm). Cán bộ kỹ thuật hiện trường chiếm tỷ trọng từ 4,2% đến 5,5%; tăng trung bình 111,9%/năm (9 người/năm). Hoa tiêu hàng hải chiếm tỷ trọng từ 6,7% đến 6,8%, tốc độ trung bình đạt 102,9%/năm (tăng 3 người/năm). Khối phục vụ (lái xe, nhân viên tạp vụ, nhân viên bảo vệ) tỷ trọng trung bình 7,9%, giảm trung bình 2 người/năm. Khối gián tiếp chiếm tỷ trọng 24,1%, đạt trung bình năm sau bằng 96,84%

năm trước (giảm 13 người/năm). Trong đó: Lao động quản lý năm 2014 có 135 người, giảm xuống còn 125 người (2017), đạt trung bình năm sau bằng 97,5% năm trước (giảm 3 người/năm). Chuyên viên, nhân viên nghiệp vụ (chuyên viên, kỹ sư, cán sự thuộc các phòng ban nghiệp vụ) chiếm tỷ trọng 16,6, tốc độ giảm trung bình 3,4%/năm (giảm 10 người/năm), giảm nhiều vào năm 2016 (10 người) và năm 2017 (15 người).

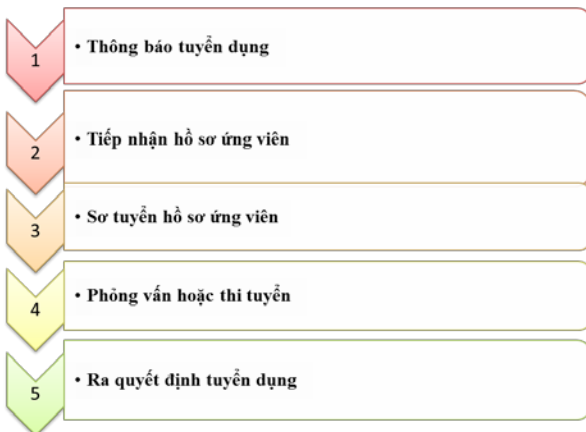
Quy mô, cơ cấu nhân sự của VMS - South biến động không nhiều, do sắp xếp lại một số phòng ban, vị trí. Số lao động trực

tiếp tăng, số lao động gián tiếp giảm, đúng với định hướng sử dụng nhân sự của VMS - South. Các công ty dịch vụ chuyên nghiệp hiệu quả hơn. Từ thực tế cho thấy quy mô, cơ cấu nhân sự trong thời gian này thiếu kỹ sư chuyên ngành bảo đảm an toàn hàng hải, thuyền viên, nhưng thừa nhân sự nghiệp vụ, phục vụ.

### 3. Công tác tuyển dụng của VMS - South

Nguồn tuyển dụng: VMS - South tuyển dụng cả nguồn bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Nguồn bên trong: Những người đang làm việc tại Công ty có nhu cầu tuyển dụng vào vị trí cao hơn. Nguồn bên ngoài: các trường đại học, cao đẳng, trường nghề, con em người lao động có nhiều năm công tác gắn bó và những người đang làm việc tại cơ quan khác có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm lâu năm về lĩnh vực cần tuyển.

Quy trình tuyển dụng: VMS - South đã ban hành Quy chế tuyển dụng kèm Quyết định quy định về Công tác tuyển dụng theo kế hoạch hoặc đột xuất nhằm đáp ứng nhu cầu về quản lý và sản xuất kinh doanh. Trong đó trình tự, thủ tục tuyển dụng được thực hiện chặt chẽ.



Hình 1. Quy trình tuyển dụng nhân sự của VMS - South.

Bước 1: Thông báo tuyển dụng, Phòng Tổ chức Lao động tiền lương (TC - LĐTL) chịu trách nhiệm thông báo bằng văn bản qua các kênh thông tin truyền thông, báo chí, kênh thông tin nội bộ về việc tuyển dụng nhân sự của VMS - South theo đúng kế hoạch tuyển dụng.

Bước 2: Tiếp nhận hồ sơ ứng viên, hồ sơ ứng viên gửi về VMS - South được phòng

TC - LĐTL tiếp nhận tổng hợp báo cáo hội đồng tuyển dụng

Bước 3: Sơ tuyển hồ sơ ứng viên, căn cứ vào yêu cầu về số lượng, trình độ nhân sự cần tuyển theo kế hoạch và các hồ sơ của ứng viên gửi về, hội đồng tuyển dụng thực hiện việc sơ tuyển hồ sơ, lập biên bản sơ tuyển hồ sơ và làm báo cáo trình Tổng Giám đốc phê duyệt danh sách hồ sơ đạt yêu cầu sơ tuyển.

Bước 4: Phòng vấn hoặc thi tuyển, hội đồng phỏng vấn tổ chức phỏng vấn đối với trường hợp số lượng hồ sơ đạt yêu cầu qua sơ tuyển từ ba hồ sơ trở xuống. Thành phần hội đồng phỏng vấn gồm: Đại diện Ban điều hành Tổng Công ty, đại diện phòng TC-LĐTL, đại diện lãnh đạo đơn vị có nhu cầu tuyển dụng. Kết thúc phỏng vấn có báo cáo kết quả phỏng vấn của hội đồng phỏng vấn, kèm theo phiếu phỏng vấn của từng ứng viên trình Tổng Giám đốc xem xét phê duyệt. Hội đồng thi tuyển tổ chức thi tuyển đối với trường hợp lượng hồ sơ đạt yêu cầu qua sơ tuyển từ bốn hồ sơ trở lên. Thành phần hội đồng thi tuyển gồm: Đại diện Ban điều hành Tổng Công ty, đại diện lãnh đạo phòng TC - LĐTL, đại diện lãnh đạo đơn vị có nhu cầu tuyển dụng. Kết thúc thi tuyển có báo cáo kết quả thi tuyển của Hội đồng thi tuyển, kèm theo bài thi của các ứng viên trình Tổng Giám đốc xem xét phê duyệt.

Bước 5: Ra quyết định tuyển dụng, phòng TC-LĐ-TL tổng hợp kết quả tuyển dụng của Hội đồng thi tuyển trình Tổng Giám đốc phê duyệt kết quả tuyển dụng đối với các ứng viên đã trúng tuyển. Tổng giám đốc ra Quyết định tuyển dụng đồng thời báo cáo Hội đồng thành viên để theo dõi giám sát thực hiện.

Nhìn chung việc thực hiện quy trình tuyển dụng được thực hiện khá chặt chẽ các bước, các ứng viên khi được tuyển dụng vào VMS - South đạt chất lượng tốt, nắm bắt công việc nhanh và hầu hết đều thích nghi tốt với công việc.

### 4. Công tác bổ nhiệm nhân sự của VMS - South

Tổng Công ty đã ban hành Quyết định quy định trình tự, thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ. Đối tượng bổ nhiệm từ cấp phó

phòng các đơn vị trở lên và người đại diện vốn Nhà nước.

Nguyên tắc của việc bổ nhiệm: Hội đồng thành viên, Tổng Giám đốc thống nhất lãnh đạo công tác nhân sự theo phân cấp, lấy ý kiến bằng văn bản của Ban chấp hành Đảng bộ hoặc Ban thường vụ Đảng ủy Tổng Công ty, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể quyết định đi đôi với trách nhiệm cá nhân. Cá nhân đề xuất, đơn vị thẩm định và tập thể quyết định. Công tác nhân sự phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của đơn vị và điều kiện, tiêu chuẩn của nhân sự. Bảo đảm sự ổn định, kế thừa và phát triển của đội ngũ lãnh đạo quản lý nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả.

Thời gian bổ nhiệm: 5 năm đối với tất cả các chức danh, 3 năm đối với kiểm soát viên (tính từ ngày bổ nhiệm, bổ nhiệm lại).

Điều kiện được bổ nhiệm: Phải đảm bảo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy định của Nhà nước, Bộ Giao thông vận tải, của Tổng Công ty, quy định của pháp luật có liên quan và Quy chế hoạt động, Điều lệ của doanh nghiệp đối với từng chức danh cụ thể. Trường hợp đặc biệt, do yêu cầu công việc và tình hình thực tế về công tác nhân sự, nếu cán bộ chưa đủ tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm theo quy định thì cấp có thẩm quyền xem xét từng trường hợp cụ thể lấy ý kiến bằng văn bản Ban chấp hành Đảng bộ hoặc Ban thường vụ Đảng ủy để xem xét quyết định, nếu cán bộ được bổ nhiệm thì phải hoàn thiện các tiêu chuẩn còn thiếu trong nhiệm kỳ được bổ nhiệm theo quy định.

Quy trình bổ nhiệm:

Bước 1: Chủ trương và giới thiệu nhân sự bổ nhiệm, đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm trình cấp có thẩm quyền xin phê duyệt chủ trương bổ nhiệm.

Bước 2: Chấp thuận chủ trương, trên cơ sở quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý và tình hình thực tế bộ phận tham mưu đề xuất phương án nhân sự bằng văn bản. Cấp có thẩm quyền nhận xét, đánh giá và lựa chọn nhân sự đối với chức danh đề nghị bổ nhiệm. Trình cấp có thẩm quyền hoặc quyết định theo thẩm quyền giới thiệu về nhân sự đề nghị thực hiện quy trình bổ nhiệm.

1. Chủ trương và giới thiệu nhân sự bổ nhiệm
2. Chấp thuận chủ trương
3. Thống nhất nhân sự bổ nhiệm
4. Tổ chức hội nghị lấy ý kiến về nhân sự
5. Lấy ý kiến cấp ủy Đảng
6. Họp lãnh đạo đơn vị
7. Hoàn thiện hồ sơ bổ nhiệm
8. Quyết định bổ nhiệm

Hình 2. Quy trình bổ nhiệm nhân sự của VMS - South.

Bước 3: Thống nhất nhân sự bổ nhiệm, cấp có thẩm quyền xem xét thống nhất nhân sự dự kiến bổ nhiệm.

Bước 4: Tổ chức hội nghị lấy ý kiến nhân sự, cấp có thẩm quyền quyết định bổ nhiệm chủ trì hoặc ủy quyền cho trưởng bộ phận tham mưu công tác nhân sự của cấp có thẩm quyền bổ nhiệm chủ trì. Thành phần tham dự hội nghị được quy định cụ thể trong quy trình bổ nhiệm đối với từng chức danh được bổ nhiệm. Nội dung hội nghị trao đổi thảo luận về nhu cầu, điều kiện, tiêu chuẩn chức danh cần bổ nhiệm; lấy ý kiến theo hình thức bỏ phiếu kín.

Bước 5: Lấy ý kiến cấp ủy Đảng, cấp trưởng đơn vị tổ chức lấy ý kiến bằng văn bản của cấp ủy Đảng cùng cấp về nhân sự đề nghị bổ nhiệm.

Bước 6: Họp lãnh đạo đơn vị, tập thể lãnh đạo đơn vị họp để phân tích kết quả tổng hợp lấy phiếu ý kiến và thông báo ý kiến của cấp ủy Đảng cùng cấp, thảo luận nhận xét đánh giá và biểu quyết, nhân sự được bổ nhiệm phải trên 50% thành viên trong tập thể lãnh đạo họp tán thành.

Bước 7: Hoàn thiện hồ sơ bổ nhiệm, bộ phận

tham mưu về công tác nhân sự đơn vị hoàn thiện hồ sơ đề nghị bổ nhiệm. Nhân sự được giới thiệu hoàn thiện hồ sơ cá nhân theo quy định.

Bước 8: Quyết định bổ nhiệm, sau khi có ý kiến bằng văn bản của Ban thường vụ Đảng ủy hoặc Ban chấp hành Đảng Bộ cấp trên đơn vị nơi nhân sự công tác hoặc cấp ủy địa phương, cấp có thẩm quyền thảo luận

biểu quyết, giao cho bộ phận TC-LĐ-TL hoàn thiện hồ sơ, tờ trình bổ nhiệm để xem xét và ra quyết định bổ nhiệm

### 5. Kết luận

Nhìn chung công tác tuyển dụng, bổ nhiệm trong giai đoạn 2014 - 2017 của VMS - South khá tốt. Cụ thể, Tổng Công ty đã qui định rõ ràng về tiêu chuẩn, nguyên tắc, qui trình, đặc biệt tuyển dụng bổ nhiệm cả nguồn bên trong và bên ngoài. Kết quả Tổng Công ty tuyển dụng đạt trung bình trên 80 % kế hoạch đề ra, năm 2014 tuyển dụng được 50 nhân sự, đến năm 2017 đã tuyển dụng 119 nhân sự, trong đó khối lao động trực tiếp có số lượng tuyển dụng chiếm tỷ trọng lớn hơn (91%/ năm), khối lao động gián tiếp chỉ chiếm tỷ trọng nhỏ (9%/năm). Lực lượng công nhân kỹ thuật các ngành nghề có số lượng nhân sự tuyển dụng lớn nhất chủ yếu là quản lý vận hành đèn biển, vận hành luồng

tàu biển, thuyền viên tàu tiếp tế, thay thả phao. Số lượng tuyển dụng tăng qua các năm đạt trung bình 53 người/năm. Hầu hết đều có sức khỏe tốt, nhiệt huyết, có trình độ đào tạo, đã tạo luồng sinh khí mới cho VMS - South, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của Tổng Công ty □

### Tài liệu tham khảo

- [1] Trần Thị Kim Dung (2006), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB. Thống Kê, Hà Nội, Việt Nam;
- [2] Quốc Hội nước CHXHCN Việt Nam (2013), *Luật việc làm số 38/2013/QH13 ban hành ngày 16/11/2013 và có hiệu lực ngày 01/01/2015*;
- [3] Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB. LĐ-XH, Hà Nội, Việt Nam.

**Ngày nhận bài: 5/7/2019**

**Ngày chuyển phản biện: 10/7/2019**

**Ngày hoàn thành sửa bài: 31/7/2019**

**Ngày chấp nhận đăng: 7/8/2019**