

Một số giải pháp phát triển chất lượng nguồn nhân lực tại Tổng công ty Điện lực thành phố Hà Nội

Tô Đức Anh

Khoa Lý luận chính trị - Giáo dục công dân, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Là một trong số các doanh nghiệp đứng đầu trong lĩnh vực sản xuất và kinh doanh điện năng, Tổng công ty Điện lực Thành phố Hà Nội luôn quan tâm, thực hiện chính sách phát triển chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu sản xuất và mục tiêu phát triển bền vững của Tổng công ty. Vì vậy, việc thường xuyên nâng cao kiến thức chuyên môn kỹ thuật, trình độ thực hành nghề nghiệp, xây dựng tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động cho công nhân là yêu cầu cấp thiết đặt ra.

1. Mở đầu

Nghị quyết đại hội Đảng bộ Tổng công ty Điện lực Thành phố Hà Nội, lần thứ III, nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã xác định một trong 3 khâu đột phá của Đảng bộ Tổng công ty là đẩy mạnh đào tạo, phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ công nhân viên chuyên nghiệp - văn minh - hiệu quả đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ mới. Tuy nhiên trong thời gian tới, tại Tổng công ty vẫn còn phải đối mặt với nhiều thách thức trong chất lượng nguồn nhân lực hạn chế về số lượng được tuyển dụng hằng năm, già hoá nhân lực, thiếu hụt nhân lực chuyển đổi số... nên chưa đáp ứng đủ nhu cầu về nguồn lao động có chất lượng ổn định để triển khai những ứng dụng công nghệ mới của Tổng công ty.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Phát triển chất lượng cán bộ quản lý

Trong giai đoạn 2016 - 2022, Tập đoàn Điện lực Việt Nam thực hiện Chỉ thị số 4342/CT-EVN ngày 20/10/2015 về công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực đồng thời triển khai kế hoạch đào tạo cán bộ quản lý, cử một số cán bộ quản lý tham gia các chương trình đào tạo của tổng công ty. Qua đánh giá thực trạng, trong giai đoạn 2016 - 2020 Tổng công ty đã hoàn thành chỉ tiêu tổ chức được 16 lớp với 749 CBQL cấp 4 đương chức, được bổ nhiệm tham gia chương trình đào tạo. Ngoài ra EVNHANOI đã triển khai được nhiều chương trình đào tạo, nâng cao năng lực cán bộ quản lý cấp 3. Cụ thể về chương trình đào tạo và số lượt người tham gia qua các năm từ 2015 - 2020 được thể hiện ở Bảng 1.

Bảng 1. Chương trình đào tạo cán bộ quản lý, 2015-2020

Chương trình đào tạo	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bồi dưỡng cán bộ quản lý cấp 1, 2 (EVN thực hiện)		2	2	3	1	
Bồi dưỡng cán bộ quản lý cấp 3 (EVN thực hiện)	17		12	33		26
Giám đốc điều hành chuyên nghiệp (Pro CEO)				57		
Giám đốc điều hành (CEO)					88	
Quản trị doanh nghiệp - Mini MBA			44			
Quản trị doanh nghiệp cơ bản - Pre MBA cho cán bộ quản lý cấp 4		99	200	200	145	150

2.2. Phát triển chất lượng trong lĩnh vực kỹ thuật, vận hành

Bảng 2. Đội ngũ kỹ sư/công nhân được cấp chứng nhận vận hành

Chứng nhận	Số lượng (tính đến 31/12/2020)	Ghi chú (đã chuyển công tác)
Kỹ sư SCADA	14	1
Kỹ sư phương thức	5	2
Chứng nhận vận hành Điều độ viên	29	13
Chứng nhận vận hành Trưởng kíp Trung tâm Điều khiển	26	
Chứng nhận vận hành Trưởng kíp trạm điện (TBA 110 kV/ 220 kV)	137	
Chứng nhận vận hành Điều độ viên phân phối quận/huyện	186	Các Công ty ĐL đang bố trí sử dụng 172 người

Tổng công ty đã thực hiện kịp thời và triển khai đào tạo, hướng dẫn vận hành các thiết bị công nghệ cao; đào tạo chuẩn bị sản xuất theo kế hoạch đầu tư xây dựng; ứng dụng công nghệ thi công hotline; áp dụng các phần mềm công nghệ trong lĩnh vực QLVH như: OMS, PMIS, và hiện tại là phần mềm quản lý hiện trường... Các nhóm lĩnh vực chuyên môn được đào tạo, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động tại các đơn vị; thường xuyên cập nhật giáo trình, tài liệu đào tạo các nghề nâng bậc CNKT, bộ câu hỏi sát hạch, bài giảng điện tử ... Cụ thể số lượng công nhân kỹ thuật được đào tạo nâng cao trình độ tay nghề và được cấp chứng chỉ hoàn thành được minh họa trong Bảng 2.

Tuy nhiên công tác đào tạo lĩnh vực kỹ thuật còn tồn tại một số hạn chế cụ thể như: sự già hoá của lực lượng lao động dẫn tới khó khăn cho việc đào tạo kiến thức mới, tay nghề mới; mô hình thực hành cho công tác đào tạo chưa đầy đủ và không theo kịp thực tế hoạt động sản xuất; thiếu các mô hình về cấp ngầm trung áp, tủ RMU,... phục vụ đào tạo; chưa có module phục vụ đào tạo trên các phần mềm OMS, PMIS hay hệ thống MDMS; Các chương trình đào tạo chuyên sâu, đào tạo chuyên gia lĩnh vực kỹ thuật chưa theo kịp nhu cầu và mong muốn của lãnh đạo; Khả năng sử dụng ngoại ngữ (tiếng Anh) của đội ngũ cán bộ kỹ thuật còn yếu để sử dụng các phần mềm tính toán phân tích lưới điện.

2.3. Phát triển chất lượng trong lĩnh vực công nghệ thông tin

Về lĩnh vực CNTT giai đoạn 2016 - 2020 đã đạt được những kết quả nhất định: Việc triển khai đào tạo hướng dẫn kịp thời tới người dùng trong Tổng công ty góp phần triển khai thành công các phần mềm dùng chung của EVN (E-office, HRMS, CMIS 3.0, PMIS, OMS, IMIS ...). Song song với đó vẫn tồn tại những khó khăn về mặt đội ngũ chuyên trách CNTT, thiếu hụt về lực lượng kỹ sư về lập trình, quản trị cơ sở dữ liệu, phân tích dữ liệu gây khó khăn khi triển khai các nội dung đào tạo nâng cao. Đội ứng cứu xử lý CNTT hầu hết không được đào tạo về CNTT, dẫn tới gặp rất nhiều khó khăn trong việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ và triển khai nhiệm vụ, ứng cứu xử lý sự cố CNTT.

3. Một số giải pháp

Một là đối với công tác phát triển chất lượng cán bộ quản lý: mời các chuyên gia, đơn vị tư vấn phối hợp thực hiện rà soát, xây dựng khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBQL; cử cán bộ tham dự chương trình đào tạo CBQL cấp 2, cấp 3 theo chương trình khung của EVN đảm bảo đào tạo 100% CBQL cấp 2, cấp 3 (mới được bổ nhiệm hoặc còn đủ 1 nhiệm kỳ); hằng năm, tổ chức các chương trình hội thảo/ đào tạo về tư duy lãnh đạo, về chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo cho CBQL các cấp.

Hai là đối với công tác phát triển chất lượng nhân lực trong lĩnh vực kỹ thuật vận hành: thực hiện các chương trình đào tạo, hướng dẫn vận hành thao tác thiết bị; triển khai chương trình đào tạo theo vị trí, lĩnh vực cụ thể; đào tạo nâng cao năng lực quản lý vận hành hệ thống RTU/Gateway/HMI tại các trạm biến áp 110kV, hướng dẫn sử dụng các phần mềm (PMIS, OMS, MD;MS, phần mềm hiện trường,...) cho CBCNV; đào tạo thi công hợp nối cáp ngầm 110kV/Trung áp/ Hạ áp; đào tạo Quản trị rủi ro trong lĩnh vực kỹ thuật, vận hành lưới điện; tổ chức Hội thi thợ

giỏi các cấp; tổ chức các đoàn trao đổi, học tập kinh nghiệm trong công tác chuyên môn tại các đơn vị trong EVN.

TBa là đối với công tác phát triển chất lượng nhân lực trong lĩnh vực công nghệ thông tin và chuyển đổi số: đào tạo nâng cao nhận thức về chuyển đổi số, an ninh an toàn thông tin trong toàn công ty; đào tạo và sát hạch (trên hệ thống LMS) về an ninh bảo mật đối với người; đào tạo, hướng dẫn sử dụng, khai thác dữ liệu các phần mềm sau chuyển đổi số; xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo cho CBCNV, đội ngũ kỹ sư, lập trình viên, quản trị mạng, quản trị cơ sở dữ liệu,...; xây dựng triển khai kế hoạch đào tạo chuyên gia về an ninh bảo mật; đào tạo về quản trị hệ thống CCNA, CCNP; đào tạo về an ninh bảo mật, sos cơ bản; diễn tập xử lý sự cố tấn công, thâm nhập hệ thống CNTT; tổ chức các đoàn học tập kinh nghiệm trong công tác chuyển đổi số tại các Tập đoàn/ Tổng công ty công nghệ trong và ngoài nước.

4. Kết luận

Xuất phát từ thực trạng kết quả nghiên cứu về phát triển chất lượng nhân lực tại Tổng công ty điện lực Thành phố Hà Nội trên các lĩnh vực quản lý, kỹ thuật và công nghệ thông tin trong giai đoạn từ 2015 - 2020; bài viết đã đề xuất 03 nhóm giải pháp đối với công tác phát triển cán bộ quản lý, nhân lực kỹ thuật, nhân lực CNTT. Các giải pháp nêu trên nhằm mục đích phát triển chất lượng nguồn nhân lực tại Tổng công ty điện lực Thành phố Hà Nội trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4, đặc biệt trong lĩnh vực số hóa và chuyển đổi số ngành điện lực./.

Tài liệu tham khảo

Alzbeta Kucharcikova, (2011), Human capital – Definitions and Approaches, Human Resources Management & Ergonomics, Volume V, February, 60 - 70.

Trần Kim Dung (2018), Quản trị nguồn nhân lực, Hà Nội: Nxb. Tài chính.

Hoàng Minh Lợi (chủ biên), (2018), Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Nhật Bản và Hàn Quốc gợi ý cho Việt Nam, Hà Nội: Nxb. Khoa học xã hội.

Nasser S. Al - Kahtani & N. Ali Khan, (2013), Human Resource Development Practices in Telecom Sector in Saudi Arabia: An Empirical Presentation, World Applied Sciences Journal 28 (11), 1567 - 1578.

Trần Thị Kim Phương, (2018), Công tác quản trị nhân sự tại chi nhánh Viettel Hà Nội, Tập đoàn Viễn thông Quân đội, Tạp chí Công Thương, Số 2 - Tháng 2, trang 160 - 163.