

HỘI ĐỒNG CÔNG TY ĐƯỜNG SẮT VIỆT NAM
ĐU TRƯỞNG CAO ĐẲNG ĐƯỜNG SẮT

PHIẾU XỬ LÝ VĂN BẢN ĐẾN

(Số đến: 359.)

- Số và ký hiệu văn bản đến số: 47-NĐ/BH ngày 28 tháng 4 năm 2023
- Tên cơ quan ban hành văn bản: BVTCTDS.MV
- Nơi xử lý văn bản: Bí thư Ngày trình: 5/5.... Người trình (ký) Mh

NỘI DUNG XỬ LÝ:

Kle: - Ban TV

- ĐBĐP PN, Các chi bộ tổ chức học tập, quán triệt.
- Phòng TCHT người chủ trì tham mưu xây dựng chương trình, kế hoạch hành động cụ thể hóa Nghị quyết.

KẾT QUẢ XỬ LÝ:

4/2023 Mh

Hà Nội, ngày tháng 4 năm 2023

*
Số - NQ/ĐU

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỔNG CÔNG TY
Chiến lược phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2023 - 2030,
tầm nhìn đến năm 2035

I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tình hình

Trong giai đoạn 2015- 2022, Tổng công ty Đường sắt Việt Nam thực hiện tái cơ cấu toàn diện và sắp xếp lại mô hình tổ chức, với mục tiêu tinh gọn, tăng hiệu lực, hiệu quả trong sản xuất kinh doanh, cũng là thời điểm Tổng công ty rà soát, sắp xếp bố trí lại nguồn nhân lực để cơ bản đáp ứng yêu cầu duy trì bình hành các hoạt động sản xuất kinh doanh cơ cấu lại nguồn nhân lực từng bước điều chỉnh hợp lý hơn; đào tạo nghề cho đội ngũ lao động trực tiếp được quan tâm, trình độ tay nghề, tác phong công nghiệp, tinh thần đoàn kết, kỷ luật lao động được nâng lên; có khả năng tiếp cận khoa học công nghệ, tăng năng suất lao động; công tác đào tạo, đào tạo lại được thực hiện theo chương trình, kế hoạch; việc hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu lớn, có uy tín đạt những kết quả quan trọng bước đầu.

Tuy nhiên, công tác xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của Tổng công ty cũng còn một số tồn tại hạn chế như: Việc gắn kết giữa đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực còn chưa thực sự hiệu quả. Nguồn lực dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển, thu hút, chế độ đãi ngộ của Tổng công ty còn hạn chế; còn có một bộ phận người lao động tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động chưa cao, thiếu gắn bó với nghề nghiệp; công tác quản lý, sử dụng nguồn nhân lực chưa hợp lý, chưa đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực trong tình hình hiện nay và yêu cầu phát triển của Tổng công ty trong giai đoạn tới.

2. Nguyên nhân

Nguyên nhân của những hạn chế nêu trên một phần do sự đầu tư về kết cấu hạ tầng đường sắt của nhà nước thời gian qua còn thấp so với các phương thức vận tải, trong khi đó các phương thức vận tải khác phát triển nhanh được xã hội quan tâm, đầu tư có lợi thế hơn khi cạnh tranh với vận tải bằng đường sắt; các trường đại học, cao đẳng và trường nghề nhiều năm qua không tuyển được sinh viên, học sinh theo học các ngành nghề về đường sắt nên Tổng công ty không tuyển bù đắp được thay thế lực lượng lao động tự nhiên, mặt khác các địa phương trên toàn quốc phát triển rất nhanh mô hình khu công nghiệp có lợi thế thu hút được lao động tại địa phương do gần nhà và thu nhập ổn định là những nguyên nhân khách quan chính.

Về nguyên nhân chủ quan; tình hình sản xuất kinh doanh của Tổng công ty trong giai đoạn vừa qua gặp nhiều khó khăn nhất là thời điểm xảy ra dịch bệnh Covid 19, do thiếu việc làm, điều kiện làm việc lại theo chế độ ban kíp, tính chất trách nhiệm trong công việc cao, môi trường làm việc xa trung tâm, địa bàn hẻo lánh, đi lại khó khăn, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, mức lương và thu nhập người lao động còn ở mức thấp dẫn đến khó thu hút lực lượng lao động, số lao động thôi việc tăng, nhất là người lao động kỹ thuật có tay nghề cao. Mặt khác một số cấp ủy, chuyên môn các doanh nghiệp, cơ quan đơn vị trong Tổng công ty chưa quan tâm đúng mức đến công tác phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ đó dẫn đến công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các chương trình xây dựng phát triển nguồn nhân lực, thu hút, tuyển dụng, đào tạo, đào tạo lại hiệu quả thấp; hoạt động tư vấn cho người lao động tham gia đào tạo hoặc tự đào tạo để nâng cao tay nghề còn hạn chế, các đơn vị sử dụng lao động chưa chủ động liên kết, cung cấp thông tin đặt hàng cho các cơ sở đào tạo đối với lao động có tay nghề cao. Công tác đào tạo nghề và quản lý giáo dục nghề nghiệp chưa đổi mới kịp thời theo yêu cầu thực tiễn. Sự phối hợp giữa Trường cao đẳng với doanh nghiệp chưa chặt chẽ. Cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nguồn nhân lực còn yếu, tính cạnh tranh trong thị trường lao động không cao và thiếu đồng bộ.

Để đáp ứng và đi trước một bước trong tình hình mới duy trì, hoạt động sản xuất kinh doanh và ngày càng phát triển bền vững Tổng công ty Đường sắt Việt Nam (ĐSVN), xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của Tổng công ty nói chung và các doanh nghiệp, đơn vị nói riêng đòi hỏi phải được nâng cao một cách thực chất, có chiều sâu và hiệu quả. Đảng ủy Tổng công ty ĐSVN xây dựng Nghị quyết “Chiến lược phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2023-2030, tầm nhìn đến năm 2035” để triển khai thực hiện, như sau.

II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO, MỤC TIÊU, YÊU CẦU

1. Quan điểm chỉ đạo

Đại hội XIII, Đảng ta vẫn tiếp tục kế thừa quan điểm của Đại hội XI, XII khi xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá chiến lược để từng bước phá vỡ những điểm nghẽn của sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Từ quan điểm xuyên suốt trên, Đảng ủy Tổng công ty ĐSVN thống nhất các quan điểm, nội dung về xây dựng phát triển nguồn nhân lực trong Tổng công ty như sau:

Thứ nhất: Phát triển, xây dựng nguồn nhân lực lấy con người là nền tảng là yếu tố quyết định việc tồn tại sống còn và phát triển bền vững Tổng công ty. Quan tâm phát triển con người góp phần tạo bước chuyển biến căn bản, mạnh mẽ, với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công nhân, nguồn nhân lực có đủ số lượng, chất lượng là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên của cả hệ thống chính trị, trước hết là của cấp ủy và tập thể lãnh đạo các cấp trong Tổng công ty.

Thứ hai: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực lãnh đạo chủ chốt các cấp phải có chiến lược, kế hoạch gắn với chiến lược phát triển bền vững của Tổng công ty cũng như chiến lược phát triển Tổng công ty Đường sắt Việt Nam

được Thủ tướng phê duyệt; có tầm nhìn dài hạn, bước đi thích hợp, trọng tâm, trọng điểm theo yêu cầu phát triển từng giai đoạn, các giải pháp phải đồng bộ, khả thi trong tuyên truyền, đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ và thu hút được nguồn lực bên ngoài xã hội.

Thứ ba: phát triển nguồn nhân lực phải gắn với yêu cầu phát triển Tổng công ty, hợp lý về quy mô, cơ cấu, cân đối về nhân lực theo ngành, nghề, lĩnh vực, đáp ứng được cả nhiệm vụ trước mắt là duy trì đủ lực lượng lao động trực tiếp chạy tàu đảm bảo công tác vận tải bình hành và lâu dài cần cải thiện năng suất lao động góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của phương thức vận tải đường sắt. Phát triển nhân lực toàn diện trong các ngành, nghề của Tổng công ty đủ nhân lực vận hành, làm chủ công nghệ của hệ thống Đường sắt quốc gia được đầu tư.

2. Mục tiêu và yêu cầu

2.1. Mục tiêu

- Phát triển nguồn nhân lực có số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng phù hợp với phát triển kết cấu hạ tầng, đầu tư phương tiện của Tổng công ty và các doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc, phát triển nguồn nhân lực gắn liền với việc xây dựng, định hướng cơ chế chính sách đủ mạnh, có trọng tâm, trọng điểm, ưu tiên phát triển nguồn nhân lực ở một số lĩnh vực còn thiếu, còn yếu nhằm tăng năng suất lao động, hạ giá thành, đáp ứng được yêu cầu của công nghệ.

- Xây dựng kế hoạch phát triển đồng bộ 3 nguồn nhân lực chính trong doanh nghiệp gồm: Cán bộ quản lý cao cấp, trung cấp; Chuyên gia về kỹ thuật, công nghệ, quản lý; Công nhân kỹ thuật các ngành, nghề chính. Đây là ba trụ cột chính trong cơ cấu nguồn nhân lực của doanh nghiệp, không coi nhẹ đối tượng nào.

- Tự chủ đào tạo được lực lượng công nhân kỹ thuật các ngành, nghề sản xuất chính trong quản lý, khai thác, kinh doanh kết cấu hạ tầng, kinh doanh vận tải đường sắt của Tổng công ty, đáp ứng nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp, đơn vị thành viên được chủ động, kịp thời, hướng đến đáp ứng một phần cho nhu cầu của đường sắt đô thị.

- Cơ cấu lại tỷ trọng lao động giữa các khối với tỷ lệ phù hợp để tạo động lực đầu tư công nghệ quản lý tiên tiến, thiết bị máy móc, thi công cơ giới tăng năng suất và tăng hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Phấn đấu đến năm 2025 tỷ lệ lao động gián tiếp dưới 8%: giảm tỷ lệ lao động bổ trợ và tiến tới xã hội hóa ngoài toàn bộ các công việc phục vụ trong doanh nghiệp.

- Tiếp tục thực hiện tinh giảm số lượng lao động, đồng thời phấn đấu tăng tiền lương cho người lao động hàng năm là 7%/năm, phù hợp với tốc độ tăng năng suất lao động và tái cơ cấu lực lượng lao động. Quan tâm hơn đối với thu nhập của người lao động nhất là lao động trực tiếp làm công tác chạy tàu.

2.2. Yêu cầu

- Trước mắt đáp ứng đầy đủ, kịp thời lực lượng lao động trong các lĩnh vực liên quan trực tiếp đến chạy tàu, công nhân kỹ thuật cơ khí đầu máy toa xe, cầu đường.

- Thay đổi tư duy về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực theo hướng đào tạo nguồn nhân lực là khoản đầu tư dài hạn có trọng điểm của doanh nghiệp. Đầu tư đào tạo ngắn hạn, dài hạn, vừa học vừa làm vừa bổ túc nâng cao tay nghề.

- Xây dựng và trang bị đủ kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, tư duy quản lý, bản lĩnh chính trị vững vàng cho các cán bộ lãnh đạo cấp cao của Tổng công ty, các doanh nghiệp và các đơn vị thành viên (cả đương chức và quy hoạch), nhằm tạo nguồn cán bộ cho hiện tại và tương lai.

- Xây dựng được lực lượng chuyên gia đầu ngành về kỹ thuật, công nghệ và quản lý tại bộ máy điều hành Tổng công ty, Trường cao đẳng, Công ty tư vấn và ở các đơn vị sản xuất, đủ sức tự nghiên cứu hoặc có khả năng ứng dụng, tiếp thu công nghệ, giải pháp, thiết bị để giảm bớt lao động thủ công đón nhận các dự án lớn về phát triển đường sắt trong tương lai.

- Tiếp tục đổi mới trong xây dựng vị trí việc làm, cơ chế trả lương và các chế độ phúc lợi, tạo cơ hội thăng tiến để thu hút, giữ gìn lực lượng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và tay nghề cao. Tinh giảm lao động nhưng tránh xảy ra hiện tượng “chảy máu chất xám”.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Nhiệm vụ

1.1. Thực hiện nghiêm túc công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo từ cấp Tổng công ty đến các doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc. Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện sau quy hoạch đảm bảo cán bộ hội tụ đủ các điều kiện về năng lực chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, kỹ năng lãnh đạo và thực hiện luân chuyển cán bộ để rèn luyện, thử thách, đào tạo từ đó sàng lọc, tạo nguồn cán bộ cho Tổng công ty.

1.2. Từ Tổng công ty đến các doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc triển khai thực hiện quy hoạch đội ngũ lãnh đạo, chuyên gia có chuyên môn sâu và nhiều kinh nghiệm kể cả lý thuyết và thực hành trên từng lĩnh vực theo nguyên tắc mỗi lĩnh vực về công nghệ và quản lý đều phải có các lãnh đạo, chuyên gia. Đến năm 2025, mỗi lĩnh vực phải có ít nhất 02 lãnh đạo, chuyên gia và đến năm 2030, mỗi lĩnh vực phải có ít nhất 04 lãnh đạo, chuyên gia.

1.3. Trong giai đoạn 2023 - 2025, mỗi năm Tổng công ty chủ trì lựa chọn ít nhất 05 lao động đưa đi đào tạo các chuyên ngành cần thiết về đường sắt ở nước ngoài. Các doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc căn cứ quy hoạch đào tạo ngành nghề của đơn vị mình, chủ động xây dựng chương trình đào tạo ở trong nước và nước ngoài theo nhu cầu của doanh nghiệp. Phấn đấu đến năm 2025, lao động qua đào tạo chiếm trên 65% tổng số lao động, đến năm 2030 chiếm trên 75% tổng số lao động.

1.4. Tập trung các giải pháp hữu hiệu để giữ chân người lao động, giảm số người chấm dứt hợp đồng lao động, tuyển đủ lực lượng lao động thay thế tự nhiên các ngành nghề chính, tiến tới chọn lọc lao động nâng cao trình độ, tay nghề để có đủ nhân lực thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh ngắn hạn, dài hạn và phát triển các dự án mới

theo quy hoạch phát triển ngành theo Kết luận số 49 - KL/TW, ngày 28/2/2023 của Bộ Chính trị về định hướng phát triển giao thông vận tải đường sắt Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Chiến lược phát triển mạng lưới đường sắt thời kỳ 2021- 2030, tầm nhìn đến năm 2050 theo Quyết định số 1769/QĐ-TTg, ngày 19/10/2021 của Thủ tướng Chính phủ; Quyết định số 396/QĐ-TTg, ngày 17/4/2023 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt kế hoạch, chính sách, giải pháp và nguồn nhân lực thực hiện quy hoạch mạng lưới Đường sắt thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

1.5. Xây dựng Trường Cao đẳng Đường sắt có cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên trở thành cơ sở đào tạo cán bộ, công nhân kỹ thuật chuyên ngành đường sắt hướng tới phát triển thành Học viện công nghệ Đường sắt có thể đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, quản trị kinh doanh cho Tổng công ty và đáp ứng được nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho các lĩnh vực đường sắt. Phối hợp với Ban Tổ chức Cán bộ Tổng công ty xây dựng kế hoạch đào tạo, cung cấp, giới thiệu nguồn nhân lực cho Đường sắt đô thị.

2. Các giải pháp chủ yếu

2.1. Giải pháp hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật, chính sách, giải pháp bảo đảm nguồn lực tài chính

- Tổng công ty nghiên cứu kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định về thuế ưu đãi đối với các doanh nghiệp kinh doanh kết cấu hạ tầng đường sắt, kinh doanh đường sắt đô thị, công nghiệp đường sắt trong Luật Đất đai; quy định về miễn thuế nhập khẩu đối với máy móc, thiết bị, phụ tùng thay thế, phương tiện giao thông đường sắt, nguyên liệu, vật tư chế tạo máy móc, thiết bị cần thiết cho hoạt động đường sắt mà trong nước chưa sản xuất được theo Luật Thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu để đồng bộ với các chính sách ưu đãi theo quy định của Luật Đường sắt.

- Chủ động tham gia nghiên cứu kiến nghị sửa đổi, bổ sung Nghị định số 46/2018/NĐ-CP, ngày 14/3/2018 của Chính phủ đối với nội dung quy định trách nhiệm, nghĩa vụ của doanh nghiệp kinh doanh kết cấu hạ tầng đường sắt khi được giao quản lý, sử dụng tài sản kết cấu hạ tầng theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

- Chủ động tham gia nghiên cứu, bổ sung danh mục dự án đầu tư mua sắm phương tiện giao thông đường sắt, máy móc, thiết bị phục vụ duy tu bảo dưỡng đường sắt mà trong nước chưa sản xuất được (Nghị định 32/2017/NĐ-CP, ngày 31/3/2017 của Chính phủ).

- Chủ động tham gia nghiên cứu điều chỉnh quy định phương pháp xác định giá cho thuê, giá chuyển nhượng quyền khai thác tài sản kết cấu hạ tầng đường sắt (Thông tư số 47/2018/TT-BTC, ngày 15/5/2018) để đồng bộ với nội dung đề xuất sửa đổi, bổ sung Nghị định số 46/2018/NĐ-CP của Chính phủ và các văn bản quy phạm pháp luật khác liên quan.

- Chủ động tham gia nghiên cứu, ban hành chính sách phát triển công nghiệp đường sắt và công nghiệp phụ trợ tạo tiền đề phát triển lĩnh vực đường sắt. Xác định

mục tiêu, giải pháp về phát triển công nghiệp đường sắt trong chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam. Nghiên cứu sửa đổi bổ sung tiêu chí xác định tuyến chạy tàu an sinh xã hội (Quy định tại Nghị định số 65/2018/NĐ-CP, ngày 12/5/2018 của Chính phủ).

- Đẩy mạnh xã hội hóa trong kinh doanh đường sắt, dịch vụ hỗ trợ vận tải; thu hút mọi thành phần kinh tế tham gia đầu tư, kinh doanh phương tiện vận tải, các công trình hỗ trợ cho hoạt động vận tải (kho, bãi hàng, phương tiện xếp dỡ...).

2.2. Về tuyển dụng

- Từ Tổng công ty đến các doanh nghiệp, đơn vị chủ động xây dựng kế hoạch phát triển sản xuất kinh doanh ngắn hạn, dài hạn xác định được mục tiêu, quy mô, ngành nghề phát triển, dự báo chính xác nguồn lao động để có phương án tuyển dụng, đào tạo nguồn lao động một cách hợp lý, hiệu quả. Phối hợp chặt chẽ với cơ quan nhà nước trong việc dự báo biến đổi của thị trường lao động trong xu thế hội nhập phát triển từ đó có phương án điều chỉnh, phát triển hợp lý nguồn lao động cho doanh nghiệp.

- Thay đổi cách tiếp cận và chủ động trong thông tin, truyền thông về công tác tuyển sinh, tuyển dụng bằng nhiều hình thức khác nhau, như: ngày hội giới thiệu việc làm, hướng nghiệp, qua các nền tảng mạng xã hội, thông báo trực tiếp tuyển dụng tại trụ sở các ga, địa điểm trụ sở nơi đơn vị đón quân. Đặc biệt là việc động viên, khuyến khích từng cán bộ, công nhân, người lao động trong đơn vị yên tâm công tác, đồng hành cùng doanh nghiệp, lan tỏa, truyền thông về các chế độ, chính sách, đãi ngộ tính ưu việt, tương lai phát triển của Ngành đường sắt trong nền kinh tế.

- Thực hiện nguyên tắc tuyển dụng ưu tiên lao động đã qua đào tạo, đã có kinh nghiệm làm việc từ thị trường lao động, nếu người lao động đáp ứng được các yêu cầu, điều kiện tuyển dụng của doanh nghiệp, nhằm giảm thiểu chi phí đào tạo của doanh nghiệp. Chỉ tuyển lao động chưa qua đào tạo nghề vào doanh nghiệp để dạy nghề, tập nghề đối với những ngành nghề đặc thù của đường sắt mà thị trường lao động không đáp ứng được. Áp dụng hình thức thi tuyển để lựa chọn được lao động có chất lượng, đáp ứng được ngay nhu cầu của doanh nghiệp, hạn chế thấp nhất việc phải đào tạo lại người lao động. Thực hiện kiểm tra, đánh giá kỹ năng nghề theo tiêu chuẩn quốc gia đối với lao động tuyển dụng mới.

- Cho phép tuyển dụng lại các lao động thuộc ngành nghề đặc thù của đường sắt đã xin nghỉ, hoặc chuyển công tác nếu còn đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật, của Tổng công ty và của doanh nghiệp, đơn vị.

- Các doanh nghiệp, đơn vị chủ động nghiên cứu cơ chế, chính sách tuyển dụng lao động tốt nghiệp trung học phổ thông, tạo điều kiện kinh phí để đào tạo các chức danh nghề của doanh nghiệp, đơn vị cho phù hợp.

- Các đơn vị nghiên cứu, tư vấn, Trường cao đẳng có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tiêu chuẩn xét tuyển giáo viên, thu hút đội ngũ giảng viên cơ hữu tại trường bảo đảm đủ số lượng, đạt chuẩn theo quy định và các tiêu chí.

2.3. Về đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý

- Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt của Tổng công ty và các doanh nghiệp, đơn vị theo tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương 6 (khóa XII) và Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 17/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương 6 (khóa XIII) về “Tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”; Chiến lược phát triển mạng lưới đường sắt thời kỳ 2021- 2030, tầm nhìn đến năm 2050 theo Quyết định số 1769/QĐ-TTg, ngày 19/10/2021 của Thủ tướng Chính phủ; Quyết định số 396/QĐ-TTg, ngày 17/4/2023 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt kế hoạch, chính sách, giải pháp và nguồn nhân lực thực hiện quy hoạch mạng lưới Đường sắt thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050 (*Đảng ủy Tổng công ty đã xây dựng: Chương trình hành động số 11-Ctr/ĐU, ngày 29/8/2017 về việc thực hiện Nghị quyết số 12-NQ/TW “về tiếp tục cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước” và Nghị quyết số 02-NQ/ĐUK “về nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng trong cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả các tập đoàn, tổng công ty, ngân hàng trong Khối Doanh nghiệp Trung ương đến năm 2020”; Chương trình hành động số 15-Ctr/ĐU, ngày 08/8/2018 về việc Thực hiện Nghị quyết Trung ương 7, khóa XII của Đảng trong Đảng bộ Tổng công ty ĐSVN; Chương trình hành động số 01-Ctr/ĐU, ngày 09/9/2020 về việc Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Tổng công ty Đường sắt Việt Nam Lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020-2025; Chương trình hành động số 12-Ctr/ĐU, ngày 16/01/2023 về việc Thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 17/11/2022 về “Tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”*).

- Thường xuyên tổ chức bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho đội ngũ cán bộ, lãnh đạo của Tổng công ty. Phối hợp với các tổ chức tư vấn, hiệp hội, hợp tác trong nước, quốc tế, tổ chức các buổi thuyết trình, hội thảo, đào tạo cập nhật ngắn hạn dành cho lãnh đạo Tổng công ty, lãnh đạo các doanh nghiệp, đơn vị thành viên về những chuyên đề quản lý mới, hiện đại nhằm cập nhật thông tin, xu hướng phát triển giao thông, vận tải đường sắt, logistic, kinh tế, công nghệ, quản lý trong nước và trên thế giới.

- Tạo đột phá trong xây dựng đội ngũ cán bộ; chú ý nâng cao chất lượng nhân lực là cán bộ lãnh đạo, quản lý có chuyên môn cao, có năng lực thực tiễn, phẩm chất đạo đức trong sáng, có trách nhiệm với đơn vị, người lao động. Khuyến khích cán bộ, CNV, người lao động đổi mới, dám nghĩ, dám chịu trách nhiệm. Đồng thời, kiên quyết, kịp thời thay thế cán bộ yếu kém, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, không có chính kiến.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo luân chuyển cán bộ các Ban của Tổng công ty với các đơn vị cơ sở.

2.4. Về đào tạo đội ngũ chuyên gia kỹ thuật, công nghệ và quản lý

- Tổng công ty và các doanh nghiệp, đơn vị thành viên phải lập kế hoạch dài hạn để đào tạo chuyên sâu đội ngũ chuyên gia ở các cơ sở đào tạo, nghiên cứu trong nước và nước ngoài. Gắn việc đào tạo chuyên gia của Tổng công ty với nhu cầu tự học của cá nhân để người học vừa đạt được mục tiêu được công nhận và trưởng thành của cá

nhân, vừa đạt mục tiêu giải quyết các yêu cầu cao về chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp, của Tổng công ty.

- Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, phù hợp với từng chuyên ngành có nhu cầu và phù hợp với năng lực của nơi cung cấp dịch vụ đào tạo, những ngành, nghề cần đào tạo mang tính cấp bách thì tổ chức lớp tập trung, tuyển sinh, triệu tập số lượng học viên cần thiết để cử đi đào tạo chuyên sâu do Tổng công ty quyết định, các ngành, nghề khác sẽ đào tạo bổ sung theo kế hoạch cho từng giai đoạn phù hợp với nhu cầu sử dụng của Tổng công ty và doanh nghiệp, đơn vị. Hàng năm sẽ duy trì việc cử các học viên theo học tại các trường do đối tác viện trợ hoặc thư mời trong chương trình hợp tác. Song song với việc cử học viên đi học tự trả kinh phí, cần tăng cường mở rộng hợp tác, tranh thủ sự hỗ trợ học bổng của chính phủ các nước có quan hệ hữu nghị hợp tác với Việt Nam trong lĩnh vực đường sắt để đào tạo chuyên gia cho Tổng công ty.

- Tăng cường mời các chuyên gia của các trường đại học, viện nghiên cứu, doanh nghiệp lớn trong nước và tại các nước có ngành đường sắt phát triển hiện đại để hợp tác giảng dạy, đào tạo các chuyên ngành kỹ thuật tại Tổng công ty để có nhiều cán bộ quản lý của Tổng công ty được tiếp cận những công nghệ tiên tiến, kinh nghiệm quản lý, quản trị trên thế giới một cách sống động, thực chất và hiệu quả. Đẩy mạnh hợp tác, liên kết, tiếp nhận các chương trình đào tạo, đặc biệt là chương trình đào tạo nghề của các cơ sở đào tạo uy tín trong nước và ngoài nước để đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu hội nhập quốc tế.

- Thực hiện chuyển đổi số trong hoạt động quản lý, bảo trì, khai thác kết cấu hạ tầng đường sắt, phương tiện kinh doanh vận tải đường sắt; tích hợp liên thông hệ thống thông tin tín hiệu đường sắt quốc gia với các hệ thống giám sát điều khiển đường ngang. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành và thực hiện chuyển đổi số trong lĩnh vực đường sắt theo Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (Quyết định số 749/QĐ-TTg, ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ).

- Phát triển các nền tảng cho các dịch vụ vận tải và logistics nhằm kết nối giữa chủ hàng, nhà giao vận và khách hàng; hệ thống thông tin bán vé đường sắt bảo đảm kết nối liên thông dữ liệu với các hệ thống thông tin bên ngoài để phục vụ phát triển hệ sinh thái dịch vụ vận tải công nghệ; xây dựng hệ thống thông tin quản lý kho bãi, phương tiện để cung cấp dịch vụ logistics trên nền tảng số tạo điều kiện cho chủ hàng có thể tìm ra phương tiện tối ưu để vận chuyển hàng hóa và các kho bãi chính xác cũng như hỗ trợ việc đóng gói và hỗ trợ đăng ký, hoàn thiện các quá trình xử lý các văn bản hành chính liên quan.

2.5. Về đào tạo công nhân kỹ thuật các ngành, nghề chính

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, khai thác, chia sẻ dữ liệu nguồn nhân lực, làm tốt công tác điều tra, khảo sát thực trạng nguồn nhân lực; hình thành cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực từ Tổng công ty đến các doanh nghiệp, đơn vị, trong đó chú trọng dữ liệu cung - cầu lao động. Xây dựng nền tảng tích hợp, chia sẻ, liên thông về nguồn nhân lực liên thông kết nối các nguồn

nhân lực, các doanh nghiệp có nhu cầu về lao động, các cơ sở đào tạo, các đơn vị cung ứng lao động.

- Tổng công ty cần xây dựng kế hoạch phân bổ ngắn hạn, trung hạn, dài hạn trong kế hoạch phát triển Tổng công ty để hỗ trợ đầu tư xây dựng Trường Cao đẳng đường sắt có đầy đủ các điều kiện học tập, giảng dạy, nghiên cứu khoa học, thực hành, điều kiện về ăn, ở, sinh hoạt văn hoá, thể chất cho giáo viên và học sinh theo tiêu chuẩn đạt mức khá trong hệ thống các trường cao đẳng trong nước.

- Tăng tính hiệu quả và thống nhất khi thực hiện giữa Tổng công ty - Nhà trường
- Doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực. Trong đó, Tổng công ty hỗ trợ cơ chế, chính sách, tạo lập môi trường và các điều kiện thuận lợi mang tính tổng thể để phát triển nguồn nhân lực. Doanh nghiệp tham gia chặt chẽ vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực để đáp ứng được yêu cầu phát triển doanh nghiệp. Nhà trường chủ động định hướng, đổi mới, đa dạng hoá hình thức nội dung chương trình đào tạo phù hợp với tình hình thực tiễn của ngành, tập trung xây dựng cơ sở vật chất, thực hiện chuyển đổi số trong công tác đào tạo và quản lý, ưu tiên đầu tư các phương tiện, thiết bị tiên tiến phục vụ đào tạo, nhất là các hệ thống mô phỏng, xưởng thực hành ảo và thư viện điện tử.

- Tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo có chất lượng trong và ngoài nước để đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, tay nghề cao nhằm phục vụ khai thác tiềm năng, lợi thế của Ngành. Thực hiện có hiệu quả trong đào tạo công nhân kỹ thuật khi triển khai các dự án, công việc có tính chuyển giao công nghệ, ứng dụng khoa học vào hoạt động sản xuất, kinh doanh ở một số ngành, lĩnh vực mang tính đột phá của ngành như lĩnh vực kết cấu hạ tầng, điều hành GTVT, công nghiệp đầu máy toa xe...

- Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục ý thức, tác phong công nghiệp, lòng yêu ngành, yêu nghề, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp bằng kỷ luật lao động và đãi ngộ vật chất, tinh thần và văn hoá doanh nghiệp. Khơi dậy khát vọng của mọi người nêu cao ý thức tự học, tự đào tạo để nâng cao trình độ, kỹ năng, tay nghề đáp ứng yêu cầu thực thi nhiệm vụ và nhu cầu phát triển của ngành đường sắt.

- Tổng công ty khuyến khích các doanh nghiệp, đơn vị nghiên cứu các cơ chế về khuyến khích tài trợ học bổng từng phần, toàn phần đối với học sinh học các nghề quản lý, khai thác kinh doanh kết cấu hạ tầng đường sắt, điều hành chạy tàu, công nhân lái tàu.

2.6. Về tiền lương, chế độ, chính sách đối với người lao động và đảm bảo an sinh xã hội

- Xây dựng Đề án về tiền lương và chế độ, chính sách đối với người lao động của Tổng công ty giai đoạn 2023 - 2030, tầm nhìn đến 2035 theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, nhằm tạo động lực tăng suất lao động, tăng thu nhập cho người lao động để thu hút và giữ chân lực lượng lao động, theo đó:

- Nghiệm thu dự án triển khai áp dụng trong toàn Tổng công ty về xây dựng vị trí, việc làm thực hiện trả lương theo vị trí việc làm, theo chức danh và gắn với

năng suất lao động, hiệu quả công việc. Thực hiện thí điểm khoán lương tại Tổng công ty mẹ.

- Thực hiện lộ trình tăng lương hàng năm cho người lao động của Tổng công ty và các doanh nghiệp, đơn vị đảm bảo cuộc sống ngang với các ngành nghề tương ứng tại các doanh nghiệp trung bình khá tại Việt Nam. Đối với các nghề đặc thù cần thu hút trả lương cao hơn các ngành nghề tương đương trên thị trường lao động.

- Xây dựng và thực hiện văn hoá doanh nghiệp của Tổng công ty, duy trì các chế độ mang tính phúc lợi, thực hiện tốt văn hoá ứng xử với người lao động để tạo sự gắn kết người lao động với doanh nghiệp.

- Thường xuyên sàng lọc, thay thế kịp thời những cán bộ, công nhân viên năng lực kém, không hoàn thành nhiệm vụ. Đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ luân chuyển vị trí làm việc để tạo cơ hội thăng tiến cho người lao động, nhằm giữ chân người lao động giỏi, ngoài ra quan tâm tạo điều kiện cho người lao động về chỗ ở an tâm làm việc.

- Đẩy mạnh các phong trào thi đua lao động sản xuất, tôn vinh người lao động giỏi. Có cơ chế ưu tiên cho con, em cán bộ, công nhân, người lao động khi tuyển dụng.

- Hoàn thiện các quy định, định mức hoạt động vận tải đường sắt phục vụ nhiệm vụ đặc biệt như khắc phục hậu quả thiên tai, tai nạn, dịch bệnh, nhiệm vụ khẩn cấp về quốc phòng, an ninh; vận tải phục vụ an sinh xã hội theo nguyên tắc bảo đảm bù đắp đủ chi phí hợp lý của doanh nghiệp vận tải đường sắt.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Đảng uỷ Tổng công ty ĐSVN giao cho Ban Thường vụ Đảng uỷ chỉ đạo việc triển khai thực hiện các nội dung trong Nghị quyết; định kỳ đánh giá rút kinh nghiệm, đề xuất Ban Chấp hành Đảng bộ Tổng công ty điều chỉnh, bổ sung nhiệm vụ, giải pháp khi có phát sinh yêu cầu mới.

2. Các cấp uỷ đảng trực thuộc căn cứ Nghị quyết tổ chức học tập, quán triệt, xây dựng Chương trình hành động, xây dựng kế hoạch để cụ thể hóa thực hiện các giải pháp, nhiệm vụ phù hợp với thực tiễn ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; định kỳ hằng năm báo cáo kết quả thực hiện.

3. Giao cho Hội đồng thành viên chỉ đạo Ban điều hành xây dựng Kế hoạch thực hiện nhằm cụ thể hóa Nghị quyết vào các lĩnh vực hoạt động trong Tổng công ty.

4. Tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên Tổng công ty ĐSVN theo chức năng, nhiệm vụ xây dựng Kế hoạch triển khai và Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết, có các nhiệm vụ, giải pháp đồng bộ, phù hợp nhằm cụ thể hóa Nghị quyết vào trong các hoạt động.

5. Giao Ủy ban Kiểm tra Đảng uỷ Tổng công ty chủ trì, phối hợp với các Ban Tổ chức Đảng uỷ, Tuyên giáo, Văn phòng Đảng uỷ định kỳ kiểm tra, giám sát việc thực

hiện Nghị quyết; tổng hợp kết quả thực hiện, định kỳ hàng năm báo cáo Ban Chấp hành Đảng bộ Tổng công ty.

Nghị quyết này được triển khai đến các chi bộ.

Nơi nhận:

- Đảng ủy Khối DNTW (b/c);
- Các đ/c UVBCH Đảng bộ TCT;
- HĐTV, Ban TGD TCT;
- Công đoàn, Đoàn TN TCT;
- Văn phòng và các Ban TCT;
- Các tổ chức cơ sở đảng trực thuộc;
- Lưu: VP, TCDU.

T/M BAN CHẤP HÀNH
PHÓ BÍ THƯ

Đặng Sỹ Mạnh