

**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**



LÊ DUY TẤN

**ĐỀ ÁN CẢI TIẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO
TRONG LĨNH VỰC PHÂN PHỐI ĐIỆN
TẠI TỔNG CÔNG TY
ĐIỆN LỰC MIỀN TRUNG**

**Ngành: Quản trị Kinh doanh
Mã số: 8340101**

TÓM TẮT ĐỀ ÁN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng – Năm 2024

Công trình được hoàn thành tại
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ, ĐHQĐN

Người hướng dẫn khoa học: GS.TS. Nguyễn Trường Sơn

Phản biện 1: TS. Võ Quang Trí

Phản biện 2: PGS. TS. Trần Văn Hòa

Đề án đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Đề án tốt nghiệp thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng vào ngày 01 tháng 06 năm 2024

Có thể tìm hiểu Đề án tại:

- Trung tâm Thông tin – Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, ĐHQĐN

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết phải xây dựng đề án

EVNCPC là một trong 5 Tổng Công ty phân phối và bán lẻ điện thuộc EVN. Trong thời gian qua, EVNCPC rất chú trọng đến công tác đào tạo phát triển NNL, đặc biệt trong lĩnh vực hoạt động phân phối điện – lĩnh vực hoạt động chính của EVNCPC với lực lượng lao động chiếm trên 80% tổng số lao động toàn EVNCPC.

EVNCPC đang triển khai mô hình quản lý tập trung hóa tại Công ty mẹ - Tổng Công ty Điện lực miền Trung. Các hoạt động, trong đó có hoạt động đào tạo NNL sẽ được quản lý theo hướng tập trung nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo, giảm tối đa chi phí đào tạo, nâng cao chất lượng lao động trong toàn EVNCPC, đáp ứng kịp thời và linh hoạt với nhiệm vụ công việc trong tình hình mới

Ngoài ra, EVNCPC đang triển khai giải pháp chuyển đổi số trong tất cả các lĩnh vực hoạt động của Đơn vị, ứng dụng nhiều công nghệ mới hiện đại, số hóa công tác quản lý vận hành nguồn lưới điện. Do đó, cần phải cải tiến công tác đào tạo theo hướng mới, thuận lợi cho người lao động trong việc tiếp cận, làm chủ công nghệ và có nguồn dữ liệu tham khảo lớn, các kết nối số để hỗ trợ cho CBCNV có thể tự học, tự đào tạo.

Vì những lý do trên nên tác giả chọn đề tài “ ***Đề án cải tiến công tác đào tạo trong lĩnh vực phân phối điện tại Tổng Công ty Điện lực miền Trung***” làm Đề án tốt nghiệp nhằm góp phần thiết thực cho việc đào tạo NNL đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hoạt động trong tình hình mới cho các PC thuộc EVNCPC.

2. Mục tiêu của đề án

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận liên quan đến việc đào tạo NNL, làm sáng tỏ tính khách quan của việc cải tiến công tác đào tạo

NNL đáp ứng yêu cầu hoạt động của EVNCPC trong giai đoạn 2025 – 2030.

- Phân tích, đánh giá thực trạng việc đào tạo NNL tại EVNCPC trong 5 năm gần nhất (giai đoạn 2019 -2023).

- Đề xuất các giải pháp nhằm cải tiến công tác đào tạo NNL tại EVNCPC trong giai đoạn 2025 – 2030, phù hợp với định hướng đẩy mạnh chuyển đổi số trong tất cả các lĩnh vực hoạt động của Đơn vị, đáp ứng mô hình tổ chức quản lý tập trung, yêu cầu nâng cao năng suất lao động trong lĩnh vực phân phối điện tại EVNCPC.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án

3.1. Đối tượng nghiên cứu:

- Những vấn đề về lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác đào tạo NNL, cụ thể là công tác đào tạo NNL trong lĩnh vực phân phối điện tại EVNCPC.

3.2. Phạm vi nghiên cứu:

- *Về mặt nội dung:* Đề án tập trung nghiên cứu các giải pháp nhằm cải tiến công tác đào tạo theo định hướng chuyển đổi số, quản lý tập trung để nâng cao chất lượng lao động trong lĩnh vực phân phối điện tại các PC thuộc EVNCPC.

- *Về mặt không gian:* các nội dung trên được nghiên cứu tại trụ sở EVNCPC.

- *Về mặt thời gian:* Đề án phân tích thực tiễn công tác đào tạo NNL tại EVNCPC trong giai đoạn 2019 đến 2023 và đề xuất giải pháp cải tiến công tác đào tạo NNL trong lĩnh vực phân phối điện của EVNCPC giai đoạn 2025 – 2030.

4. Kết cấu của đề án

Mở đầu: Lý do chọn đề tài, mục tiêu, đối tượng, phạm vi Đề án.

Chương 1: Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu về công tác đào tạo NNL trong doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo NNL trong lĩnh vực phân phối điện tại EVNCPC giai đoạn 2019 - 2023.

Chương 3: Các giải pháp cải tiến công tác đào tạo trong lĩnh vực phân phối điện tại EVNCPC giai đoạn 2025 - 2030.

Kết luận

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Tổng quan về NNL và đào tạo NNL

1.1.1. Một số khái niệm

- *Nguồn nhân lực*: Theo Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Diễm (2010), nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định.

- *Đào tạo nguồn nhân lực*: Theo Trần Kim Dung (2011), đào tạo NNL là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, nhận thức cụ thể cho người lao động (NLĐ), giúp họ có được năng lực cần thiết nhằm thực hiện hiệu quả mục tiêu của tổ chức.

1.1.2. Ý nghĩa của đào tạo NNL

1.1.2.1. Đối với doanh nghiệp:

- Là một yếu tố cơ bản giúp cho doanh nghiệp tồn tại, tạo lợi thế cạnh tranh, duy trì và nâng cao chất lượng của đội ngũ NNL trong doanh nghiệp.

- Giúp doanh nghiệp vượt sự giám sát của bộ phận quản trị

nhân sự, khi người lao động nắm được công việc và có kinh nghiệm trong xử lý công việc.

1.1.2.2. Đối với người lao động:

- Nâng cao tính chuyên nghiệp và là cầu nối giữa người lao động và doanh nghiệp; giải quyết được các vấn đề nhu cầu giữa người lao động và nhà quản lý.

- Công tác đào tạo giúp nhân viên cập nhật những kỹ năng, kiến thức mới, từ đó sẽ giúp cho nhân viên áp dụng được công nghệ, kỹ thuật vào công việc trong doanh nghiệp.

1.2. Tiến trình đào tạo NNL

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo là khâu đặc biệt quan trọng trong quá trình đào tạo, nếu xác định đúng sẽ tạo được hiệu quả cao trong việc thực hiện các bước tiếp theo của quy trình đào tạo.

Các cơ sở để xác định nhu cầu đào tạo là thông qua các nội dung như: việc xác định nhu cầu đào tạo của tổ chức thông qua phương pháp phân tích lượng, chất lượng NLĐ (về trình độ, kiến thức, kỹ năng), phương pháp thu thập thông tin; phương pháp phỏng vấn, trao đổi...

1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo

Xác định mục tiêu đào tạo là kết quả cần đạt được của chương trình đào tạo. Xác định mục tiêu đào tạo chính là việc xác định: Những kỹ năng cụ thể cần được đào tạo và trình độ kỹ năng có được sau đào tạo; xác định số lượng và cơ cấu học viên.

Việc xác định mục tiêu đào tạo sẽ góp phần nâng cao hiệu quả của công tác đào tạo NNL và là cơ sở để đánh giá trình độ chuyên môn, kỹ năng của người lao động trong tổ chức.

1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Để xác định được bộ phận cũng như đối tượng cần đào tạo, tổ chức, người tham mưu xây dựng chương trình đào tạo cần phải trao đổi với những người lãnh đạo bộ phận, trưởng các phòng ban để biết được nhu cầu đào tạo của người lao động, thực trạng thực hiện công việc và triển vọng nghề nghiệp của người lao động.

Việc xác định được đúng đối tượng đào tạo để đảm bảo đào tạo đúng người cần đào tạo, đúng khả năng và nguyện vọng của họ, tránh tình trạng nhầm lẫn gây lãng phí thời gian và tiền bạc.

1.2.4. Xây dựng nội dung và lựa chọn phương pháp đào tạo

1.2.4.1. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo

Theo Trần Kim Dung (2011), nội dung của một chương trình đào tạo cụ thể đòi hỏi phải gắn liền với mục tiêu đào tạo, đối tượng đào tạo và nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp.

Chương trình đào tạo phải được xây dựng thật cụ thể về: số môn học, các môn học sẽ cung cấp trong chương trình, số giờ học, tiết học của từng môn, chi phí cho mỗi môn/tiết, các phương tiện cần thiết cho chương trình như: giáo trình, tài liệu, trang thiết bị...

1.2.4.2. Lựa chọn Phương pháp đào tạo

- *Đào tạo trong công việc*: là các phương pháp đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, trong đó người học sẽ được học những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc thông qua thực tế thực hiện công việc và thường là dưới sự hướng dẫn của những người lao động lành nghề hơn.

- *Đào tạo ngoài công việc*: là phương pháp đào tạo trong đó người học được tách ra khỏi sự thực hiện các công việc thực tế. Đào tạo ngoài công việc sẽ rất hiệu quả trong việc truyền đạt các kiến thức kỹ năng cơ bản cho một nhóm lớn những người lao động.

1.2.5. Dự tính chi phí đào tạo

Hiện nay, các doanh nghiệp sử dụng nguồn kinh phí phục vụ cho công tác đào tạo thường lấy từ quỹ phát triển của doanh nghiệp hoặc nguồn tài trợ khác; dự tính chi phí đào tạo hợp lý sẽ giúp cho doanh nghiệp có được kết quả đào tạo tốt hơn.

Chi phí đào tạo có chi phí tài chính và chi phí cơ hội, trong đó:

- *Chi phí tài chính bao gồm:* chi phí cho người giảng dạy, chi phí cho người học, chi phí cho phương tiện dạy và học, chi phí cho người quản lý chương trình và các chi phí khác.

- *Chi phí cơ hội:* Là những chi phí không phải bằng tiền mà doanh nghiệp hay cá nhân người đi học phải chịu khi tham gia đào tạo.

1.2.6. Lựa chọn và đào tạo giáo viên

Tùy từng tình hình sản xuất kinh doanh, đối tượng đào tạo cũng như nhu cầu đào tạo mà lựa chọn lực lượng này sao cho phù hợp với các đối tượng. Doanh nghiệp có thể chọn giáo viên theo 2 phương án sau:

Phương án 1: *Bên trong doanh nghiệp:* là việc lựa chọn những nhà quản lý, công nhân lành nghề, những lao động có kinh nghiệm trong doanh nghiệp tham gia giảng dạy.

Phương án 2: *Bên ngoài doanh nghiệp:* là việc lựa chọn giáo viên từ cơ sở đào tạo bên ngoài (giảng viên của các trường đại học, công ty đào tạo, những lãnh đạo, nhà nghiên cứu có kinh nghiệm của các cơ sở đào tạo...).

1.2.7. Tổ chức chương trình đào tạo

Tổ chức chương trình đào tạo là bước thực hiện rất quan trọng sau khi xây dựng được kế hoạch đào tạo. Việc đào tạo tốt và có

hiệu quả hay không nhờ vào việc tổ chức chương trình có thành công không.

1.2.8. Đánh giá sau đào tạo

Sau mỗi khoá đào tạo, cần đánh giá hiệu quả mà chương trình đào tạo đã đạt được so với mục tiêu đề ra. Hoạt động đào tạo cần được đánh giá để xem xét kết quả thu được và đưa ra bài học kinh nghiệm cho những khoá đào tạo tiếp theo.

Ngoài ra, đánh giá kết quả hoạt động đào tạo tốt sẽ giúp trả lời những câu hỏi mà lãnh đạo doanh nghiệp muốn biết về mục tiêu, lợi ích đào tạo.

1.2.9. Bố trí và sử dụng sau đào tạo

Việc bố trí và sử dụng nhân lực sau đào tạo có vai trò quan trọng trong việc khuyến khích người lao động hăng hái học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng của mình. Đồng thời, sử dụng người lao động một cách hợp lý sẽ góp phần nâng cao hiệu quả trong các lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp.

1.3. Yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo NNL

1.3.1. Yếu tố bên ngoài doanh nghiệp

Yếu tố bên ngoài của doanh nghiệp là giới hạn không gian mà doanh nghiệp đang tồn tại phát triển, nó có ảnh hưởng lớn đến công tác quản trị nhân sự, những yếu tố này bao gồm: (1) *Các yếu tố về chính trị, thể chế chính sách*, (2) *Yếu tố về trình độ phát triển kinh tế, văn hoá xã hội*, (3) *Yếu tố khoa học công nghệ*.

Các yếu tố này có mức độ ảnh hưởng khá nhiều đến việc đào tạo NNL, mỗi yếu tố có ảnh hưởng khác nhau đối với công tác đào tạo, có thể tạo ra những thuận lợi, cũng có thể tạo ra những khó khăn đối với doanh nghiệp.

1.3.2. Yếu tố bên trong doanh nghiệp

Các yếu tố bên trong doanh nghiệp có ảnh hưởng lớn đến công tác đào tạo NNL của doanh nghiệp, bao gồm: (1) Mục tiêu và chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, (2) Quan điểm của lãnh đạo về công tác đào tạo NNL, (3) Cơ cấu tổ chức và cán bộ chuyên trách về hoạt động đào tạo của doanh nghiệp, (4) Yếu tố tài chính của công ty, (5) Lực lượng lao động tại doanh nghiệp, (6) Cơ sở vật chất dành cho đào tạo.

1.3.3. Yếu tố bản thân người lao động

(1) Quyết định gắn bó lâu dài với công việc, (2) Kỳ vọng của NLĐ về lương và các lợi ích khác, (3) Nhu cầu tự khẳng định giá trị bản thân và được tôn trọng, thừa nhận.

1.4. Phương pháp nghiên cứu

1.4.1. Phương pháp thống kê dữ liệu

Đề án sử dụng số liệu được cung cấp từ các báo cáo công tác đào tạo phát triển NNL trong EVNCPC, báo cáo thực hiện Đề án quản trị theo hướng tập trung tại Công ty mẹ - EVNCPC, báo cáo định hướng nâng cao năng suất lao động giai đoạn 2021-2025 của EVNCPC.

1.4.2. Phương pháp phân tích - tổng hợp

Phương pháp phân tích - tổng hợp giúp nhận thức đầy đủ, đúng đắn cái chung về công tác đào tạo NNL trong EVNCPC, tìm ra bản chất vấn đề, giúp tìm hiểu cụ thể và chi tiết những khía cạnh xung quanh vấn đề cải tiến công tác đào tạo NNL.

1.4.3. Phương pháp so sánh - đánh giá

Từ những số liệu thu thập, thống kê về công tác đào tạo NNL tại EVNCPC sẽ tiến hành phân tích, so sánh và đánh giá tình hình hiện tại trong công tác đào tạo tại đơn vị theo các khía cạnh khác

nhau về hoạt động đào tạo, dẫn chứng các ưu, nhược điểm trong thực tiễn xoay quanh vấn đề đào tạo NNL trong lĩnh vực phân phối điện tại EVNCPC.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Đào tạo NNL là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong công tác quản trị NNL, góp phần quan trọng trong sự phát triển của một tổ chức, doanh nghiệp. Đào tạo NNL nhằm duy trì và phát triển NNL một cách toàn diện cả về số lượng, chất lượng và phù hợp với định hướng chiến lược sản xuất kinh doanh của mỗi doanh nghiệp trong từng giai đoạn phát triển khác nhau.

Chương 1 đã giúp tác giả hệ thống hóa một số kiến thức lý thuyết liên quan đến công tác đào tạo NNL trong một tổ chức, doanh nghiệp, từ khái niệm đào tạo NNL đến ý nghĩa của đào tạo NNL và đối với doanh nghiệp và người lao động. Nội dung trọng tâm của Chương 1 là quy trình đào tạo NNL gồm 09 bước theo tiến trình cụ thể, từ việc xác định nhu cầu đào tạo, xác định mục tiêu đào tạo, lựa chọn đối tượng đào tạo, xây dựng chương trình và lựa chọn phương pháp đào tạo, dự tính kinh phí đào tạo, lựa chọn và đào tạo giảng viên đến việc tổ chức chương trình đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo, bố trí và sử dụng sau đào tạo. Sau đó, tác giả trình bày những yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo NNL bao gồm những yếu tố thuộc về môi trường bên trong và yếu tố bên ngoài doanh nghiệp. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để phân phân tích và đánh giá thực trạng công tác đào tạo NNL trong lĩnh vực phân phối điện của EVNCPC và đề xuất các giải pháp cải tiến công tác đào tạo trong lĩnh vực phân phối điện tại EVNCPC trong các chương 2 và 3.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC PHÂN PHỐI ĐIỆN TẠI EVNCPC GIAI ĐOẠN 2019 – 2023

2.1. Giới thiệu tổng quan về EVNCPC

2.1.1. Thông tin chung của Đơn vị

- Tên tiếng Việt: **TỔNG CÔNG TY ĐIỆN LỰC MIỀN TRUNG.**

- Tên giao dịch quốc tế: **CENTRAL POWER CORPORATION.**

- Tên viết tắt: **EVNCPC.**

- Địa chỉ trụ sở chính: **78A Duy Tân, phường Hòa Thuận Đông, quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng.**

2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển

Tổng công ty Điện lực miền Trung (tên viết tắt là EVNCPC), trước đây là Công ty Điện lực 3 được thành lập vào ngày 07/10/1975, là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) sở hữu 100% vốn điều lệ.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức doanh nghiệp

Cơ cấu tổ chức của EVNCPC gồm:

- Hội đồng thành viên; Tổng giám đốc, 4 Phó tổng giám đốc và 1 Kế toán trưởng; 1 Kiểm soát viên làm việc theo chế độ chuyên trách, 2 Kiểm soát viên làm việc theo chế độ kiêm nhiệm.

- Các Ban tham mưu, giúp việc cho Hội đồng thành viên và Ban Tổng giám đốc.

- Có 23 đơn vị thành viên thuộc EVNCPC.

2.1.4. Chức năng, nhiệm vụ hoạt động

2.1.4.1. Ngành, nghề kinh doanh chính

- Sản xuất, phân phối và kinh doanh mua bán điện năng;
- Đầu tư phát triển lưới điện có tính chất phân phối; các dự án năng lượng mới, năng lượng tái tạo, các công trình thủy điện vừa và nhỏ;
- Quản lý vận hành, sản xuất, sửa chữa, bảo dưỡng, đại tu, cải tạo, nâng cấp thiết bị trên lưới điện.

2.1.4.2. Ngành, nghề liên quan phục vụ trực tiếp ngành, nghề kinh doanh chính

- Xây lắp, giám sát lắp đặt thiết bị các công trình đường dây và trạm biến áp, thiết bị viễn thông-công nghệ thông tin;
- Tư vấn khảo sát, thiết kế; tư vấn quản lý dự án; tư vấn lập dự án đầu tư, tư vấn đấu thầu, lập dự toán và giám sát thi công các công trình viễn thông-công nghệ thông tin, các công trình công nghiệp và dân dụng;

2.1.4.3. Tùy từng thời điểm và tình hình sản xuất, kinh doanh, EVNCPC có thể bổ sung các ngành, nghề kinh doanh khác mà pháp luật không cấm sau khi được EVN chấp thuận.

2.1.5. Đặc điểm nguồn nhân lực

2.1.5.1. Cơ cấu lao động theo đơn vị quản lý

Nhìn chung, số lao động bình quân của EVNCPC giảm qua các năm, năm 2019 11.802 lao động giảm còn 11.366 lao động tính đến 31/12/2023 (giảm 666 lao động) trong đó: Công ty mẹ giảm 175 lao động và các công ty con giảm 261 lao động.

2.1.5.2. Cơ cấu lao động theo ngành nghề kinh tế

Lao động phân phối điện là lực lượng chủ lực trong kết cấu lao động của EVNCPC, chiếm trên 80% tổng số lao động của EVNCPC giai đoạn 2019-2023. Qua đó cho thấy EVNCPC luôn luôn bám sát nhiệm vụ SXKD để thực hiện việc tuyển dụng, đào tạo phù

hợp với nhiệm vụ SXKD chính của EVNCPC.

2.1.5.3. Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn của lao động từ năm 2019 - 2023 tăng dần qua các năm; lao động có trình độ đại học trở lên tăng dần và chiếm tỉ trọng cao nhất trong tổng số lao động (36,36% năm 2019; 36,98% năm 2023); Điều này phù hợp với yêu cầu của giai đoạn hiện nay, yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các yêu cầu về số hóa các quy trình, nghiệp vụ bắt buộc người lao động cần phải có trình độ để nắm bắt cũng như thích ứng nhiệm vụ mới.

2.1.5.4. Cơ cấu lao động theo độ tuổi lao động

Đối với nhóm tuổi dưới 30 có xu hướng giảm dần, năm 2019 chiếm tỉ lệ 12,9% đến năm 2023 chiếm tỷ lệ 9,0%, đây cũng là điều tất yếu do EVNCPC hạn chế việc tuyển dụng mới lao động, chỉ xem xét điều động từ các Đơn vị trực thuộc để đáp ứng yêu cầu công việc; nhóm tuổi từ 30-39 chiếm tỉ trọng cao nhất, bình quân chiếm 40%, tuy nhiên đang có xu hướng giảm dần; nhóm tuổi từ 40-49 và 50-59 tuổi có xu thế tăng dần do chuyển dịch giữa các nhóm tuổi.

2.1.5.5. Cơ cấu lao động theo giới tính

Cơ cấu lao động theo giới tính ổn định, không có biến động, tỉ lệ lao động nam chiếm đa số với tỉ lệ hơn 84% và lao động nữ chiếm tỉ lệ xấp xỉ 16% trên tổng số lao động. Điều này hoàn toàn phù hợp với đặc thù ngành nghề sản xuất kinh doanh của EVNCPC.

2.2. Thực trạng công tác đào tạo và phát triển NNL

2.2.1. Về xác định nhu cầu đào tạo

Dựa vào mục tiêu, kế hoạch hoạt động sản xuất kinh doanh trong từng năm, giai đoạn 5 năm, 10 năm và căn cứ vào tình hình thực tế, EVNCPC xem xét đánh giá các yếu tố cần có để đạt được mục tiêu đề ra, cụ thể:

(1) Kế hoạch, chiến lược phát triển dài hạn của EVNCPC trong 5 năm tiếp theo và tầm nhìn đến 10 năm, từ đó xem xét xác định nhu cầu đào tạo dài hạn.

(2) Kế hoạch hoạt động sản xuất kinh doanh hàng năm của EVNCPC để làm căn cứ xem xét xác định nhu cầu đào tạo ngắn hạn.

(3) Các PC thành viên của EVNCPC căn cứ trên chỉ tiêu, kế hoạch EVNCPC giao để xác định cụ thể nhu cầu đào tạo ngắn hạn, dài hạn.

Phương pháp xác định nhu cầu đào tạo hiện nay tại cơ quan EVNCPC và các PC thành viên EVNCPC chủ yếu dựa vào thông tin phản hồi cho các yêu cầu, đề xuất của các phòng Ban EVNCPC và của 13 PC thành viên.

2.2.2. Về xác định mục tiêu đào tạo

Trong giai đoạn 2019 – 2023, EVNCPC đã đề ra nhiều nhiệm vụ, mục tiêu cụ thể trong công tác đào tạo nguồn nhân lực, trong đó có các mục tiêu chính, trọng tâm như: (1) *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý*, (2) *Phát triển đội ngũ chuyên gia nội bộ*, (3) *Phát triển đội ngũ công nhân/thợ bậc cao*. (4) *Phát triển đội ngũ chuyên viên công nghệ thông tin để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chuyển đổi số*.

Nhìn chung, trong những năm qua, đặc biệt là giai đoạn 2019 – 2023, việc xác định mục tiêu đào tạo của EVNCPC đã gắn với thực tiễn hoạt động của Đơn vị và phù hợp với định hướng chung trong việc duy trì và phát triển trong từng lĩnh vực hoạt động.

2.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Căn cứ vào việc xác định nhu cầu đào tạo và mục tiêu đào tạo cũng như các kế hoạch sản xuất kinh doanh của Đơn vị, Ban Tổ chức và Nhân sự của EVNCPC sẽ tham mưu, báo cáo lên phó tổng giám đốc phụ trách công tác đào tạo để đưa ra tiêu chí lựa chọn đối

tượng được cử đi đào tạo cho phù hợp với nhu cầu và mục tiêu đào tạo. Trên cơ sở tiêu chí được Lãnh đạo EVNCPC thông qua, sẽ thông báo để các Đơn vị căn cứ vào tình hình thực tế của đơn vị mình để cử cán bộ đi đào tạo phù hợp.

2.2.4. Xây dựng chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo

Hiện nay, tại EVNCPC, sau khi xác định rõ nhu cầu đào tạo, đối tượng và mục tiêu chương trình đào tạo, giảng viên hoặc người hướng dẫn sẽ xây dựng nên một chương trình đào tạo hoàn chỉnh. Ban Tổ chức - Nhân sự sẽ phối hợp với Giảng viên để thống nhất kế hoạch chi tiết cho chương trình đào tạo. Giảng viên sẽ chuẩn bị nội dung đào tạo và Ban Tổ chức – Nhân sự phụ trách việc lựa chọn địa điểm đào tạo, công cụ học tập, tài liệu đào tạo, công tác hậu cần...

Về nội dung kiến thức đào tạo

- Đối với công nhân kỹ thuật thuộc các nhóm ngành nghề khác nhau trong lĩnh vực phân phối điện (quản lý vận hành đường dây và trạm biến áp phân phối, quản lý đường dây 110kV, Trạm biến áp 110kV, các ngành nghề kinh doanh giao tiếp khách hàng...).

- Đối với cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, cán bộ làm công tác quản lý gián tiếp tại các Phòng/Ban của Đơn vị: Đối tượng này có trình độ cao hơn công nhân kỹ thuật (Đại học, Thạc sĩ, Tiến sĩ...), nội dung kiến thức và chương trình đào tạo được xem là tương đối phù hợp nhưng thời gian đào tạo ngắn, khó khăn trong việc bố trí cán bộ tham gia trực tiếp các lớp đào tạo tập trung tại EVNCPC.

Các phương pháp đào tạo

Hiện nay, tại EVNCPC đang áp dụng phổ biến một số phương pháp đào tạo, cụ thể: (1) Phương pháp kèm cặp, chỉ bảo, (2) Phương pháp đào tạo qua các hội thảo, các lớp tập huấn, (3) Đào

tạo chương trình hóa với sự trợ giúp của máy tính, (4) Phương pháp cử đi học ở các trường chính quy.

2.2.5. Dự tính chi phí đào tạo

Quỹ đào tạo của EVNCPC được trích từ chi phí sản xuất kinh doanh, thông thường là từ 3-5% của lợi nhuận sau thuế. Trong trường hợp đặc biệt để phục vụ mục tiêu phát triển công nghệ mới, đào tạo kiến thức mới thì EVNCPC sẽ xây dựng kế hoạch đào tạo riêng và được tổng giám đốc EVNCPC phê duyệt.

2.2.6. Lựa chọn và đào tạo giáo viên

Tùy theo yêu cầu của chương trình đào tạo: đào tạo chuyên môn, đào tạo nghiệp vụ, đào tạo kỹ năng, đào tạo nghề...EVNCPC sẽ xem xét để lựa chọn giáo viên đáp ứng được nội dung chương trình đào tạo. Trong đó:

(1) EVNCPC xem xét ưu tiên giáo viên nội bộ để giảng dạy các chương trình, nội dung đặc thù ngành.

(2) Ký hợp đồng thuê giáo viên bên ngoài: các đối tác, các đơn vị trong và ngoài ngành điện có lĩnh vực hoạt động liên quan đến công việc cần đào tạo để giảng dạy các chương trình liên quan đến kỹ năng quản lý, lãnh đạo, quản trị, kỹ năng nghiệp vụ su phạm.

Đối với giáo viên nội bộ: EVNCPC đã đưa ra được một số tiêu chí cụ thể để lựa chọn được người phù hợp, cơ bản đáp ứng được công tác đứng lớp giảng dạy.

Đối với giáo viên trong lĩnh vực công nghệ: số lượng tương giáo viên trong lĩnh vực này đối hạn chế. Trong giai đoạn đến cần thiết đào tạo, đào tạo lại để phát triển thêm đội ngũ giáo viên nội bộ trong lĩnh vực này.

Đối với giáo viên trong lĩnh vực quản lý: chủ yếu là lãnh đạo của EVNCPC: các thành viên trong Hội đồng thành viên, Ban

Tổng giám đốc, các Trưởng/Phó Ban liên quan và các PC.

Đối với giáo viên bên ngoài: việc lựa chọn giáo viên bên ngoài chủ yếu liên quan đến lĩnh vực công nghệ mới, những yêu cầu kỹ năng công việc, quản lý, điều hành, kỹ năng ngoại ngữ, sự phạm...

Chế độ đãi ngộ đối với Giáo viên nội bộ chưa thực sự tốt, ngoài các chi phí, tiền thù lao đứng lớp, biên soạn tài liệu, in ấn...thì chưa có một cơ chế, hệ số phụ cấp thêm để khích lệ, động viên cho Giảng viên rèn luyện trao dồi thêm kiến thức để Giảng dạy được tốt hơn.

2.2.7. Tổ chức triển khai chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo được Ban Tổ chức – Nhân sự tham mưu, trình Phó tổng giám đốc phụ trách lĩnh vực đào tạo của EVNCPC xem xét, phê duyệt trước khi tổ chức triển khai, sau đó Ban Tổ chức – Nhân sự sẽ thông báo triệu tập học viên tham gia theo nhu cầu đăng ký của các phòng, bộ phận trong công ty; mời giáo viên giảng dạy, chuẩn bị in ấn tài liệu, cơ sở vật chất.

Nhìn chung, việc triển khai chương trình đào tạo hiện nay tại EVNCPC tùy theo nhu cầu của các Đơn vị, tính chất, quy mô, phạm vi đào tạo mà EVNCPC sẽ tổ chức đào tạo tập trung tại EVNCPC, phân cấp cho Đơn vị thực hiện hoặc giao nhiệm vụ cho Trường cao đẳng điện lực miền Trung triển khai đào tạo.

2.2.8. Đánh giá kết quả đào tạo

Tại EVNCPC, sau mỗi khóa đào tạo việc đánh giá và kiểm tra kiến thức của các học viên đều do giáo viên trực tiếp kiểm tra bằng các bài kiểm tra trắc nghiệm, tự luận hoặc viết bài thu hoạch. Nội dung kiểm tra, sát hạch sau các khóa đào tạo được Giảng viên chuẩn bị và có sự thông qua của EVNCPC, PC. Tuy nhiên, nội dung

kiểm tra còn mang tính hình thức, chưa mang tính khách quan cao, phụ thuộc hoàn toàn vào giáo viên.

Nhìn chung việc theo dõi, đánh giá công tác đào tạo hiện nay tại EVNCPC chưa có tính hệ thống chung để đánh giá đồng đều giữa các Đơn vị, phụ thuộc chủ yếu vào nội dung đánh giá của cán bộ giảng dạy. Nội dung kiểm tra, sát hạch và kết quả kiểm tra chưa được kiểm soát chặt chẽ và chưa xây dựng đầy đủ kho dữ liệu số kiểm tra, sát hạch dùng chung cho toàn EVNCPC để góp phần đảm bảo tính khách quan, trung thực và tạo sự công bằng trong việc đánh giá chất lượng đào tạo.

2.2.9. Bố trí và sử dụng sau đào tạo

Đối với cán bộ được bố trí tham gia các khóa đào tạo tại chỗ tại các PC, các khóa đào tạo tập trung tại EVNCPC, tại Trường cao đẳng điện lực miền Trung...sẽ được các Đơn vị trong EVNCPC sắp xếp, bố trí phù hợp, đúng người đúng việc và phù hợp phân công nhiệm vụ, định hướng chiến lược phát triển của EVNCPC.

Những cán bộ đã tham gia các khóa đào tạo khác nhau do EVNCPC tổ chức sẽ được EVNCPC xem xét để đề bạt, luân chuyển phù hợp nhằm tạo lực lượng cán bộ nguồn có trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý trong hoạt động để phát triển lực lượng nòng cốt trong việc duy trì và phát triển Đơn vị.

2.3. Đánh giá chung về công tác đào tạo NNL trong lĩnh vực phân phối điện tại EVNCPC

2.3.1. Các thành công chính trong công tác đào tạo NNL

- Nhìn chung, trong giai đoạn 2019 – 2023, EVNCPC đã triển khai công tác đào tạo NNL tương đối hiệu quả, phù hợp với nhiệm vụ trong giai đoạn, đã góp phần giúp EVNCPC đảm bảo nguồn nhân lực với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng cơ bản

được yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra đối với từng lĩnh vực sản xuất – kinh doanh của EVNCPC.

- Trong tiến trình đào tạo, việc xác định nhu cầu đào tạo, mục tiêu đào tạo, đối tượng đào tạo, dự trù kinh phí đào tạo, bố trí sử dụng lao động sau đào tạo đã được EVNCPC quan tâm, hoàn thiện và phù hợp với từng chương trình đào tạo cụ thể. Qua đó, CBCNV của EVNCPC, đặc biệt là CBCNV trong lĩnh vực phân phối điện tại 13 PC thành viên đã được tham gia nhiều khóa đào tạo để trang bị, bổ sung kiến thức về chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ và được bố trí công việc phù hợp sau đào tạo, giúp CBCNV hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2.3.2. Các hạn chế trong công tác đào tạo NNL và nguyên nhân

Trong tiến trình triển khai công tác đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực trong lĩnh vực phân phối điện tại 13 PC thành viên, bên cạnh những thành công chính trong các bước đã nêu trên thì vẫn còn một số hạn chế nhất định, cụ thể:

- *Nội dung, kiến thức đào tạo, tài liệu phục vụ đào tạo nội bộ*: còn nặng về lý thuyết, chủ yếu là tài liệu được đăng tải trên mạng nội bộ thông qua các file thông dụng như PowerPoint, PDF, Word, Excel...chưa được trực quan, sinh động, thiếu sự tương tác và chưa linh hoạt cho quá trình học tập của CBCNV.

- *Việc phân cấp cho các Đơn vị tổ chức đào tạo*: khó khăn cho việc theo dõi, quản lý công tác đào tạo tại văn phòng EVNCPC: EVNCPC chỉ theo dõi thông qua các văn bản báo cáo của các đơn vị hoặc phải cử cán bộ trực tiếp xuống Đơn vị để giám sát công tác đào tạo, gây nhiều khó khăn do phải di chuyển với khoảng cách xa và số lượng cán bộ theo dõi công tác đào tạo tại EVNCPC hạn chế, rất khó cho việc bố trí đi thực tế.

- *Về nội dung chương trình đào tạo:* hiện nay, các PC thành viên của EVNCPC có mô hình hoạt động với chức năng nhiệm vụ cơ bản giống nhau. Các khóa đào tạo do các Đơn vị tổ chức gắn với hoạt động thực tế tại Đơn vị thường có sự trùng lặp về nội dung chương trình, tuy nhiên công tác tổ chức đào tạo diễn ra tại nhiều nơi gây lãng phí.

- *Tổ chức đào tạo tập trung tại EVNCPC:* một số chương trình đào tạo chung với các nội dung mới, cần triển khai, EVNCPC thường tổ chức đào tạo tập trung tại 01 địa điểm cụ thể tại EVNCPC. Việc điều động CBCNV của các PC về học trực tiếp tại EVNCPC sẽ gây nhiều khó khăn trong việc đi lại, bố trí chỗ ăn nghỉ, làm tăng chi phí đào tạo và ảnh hưởng đến việc sắp xếp, bố trí người làm việc tại Đơn vị.

- *Việc đánh giá kết quả sau khóa đào tạo:* chủ yếu dựa trên các bài kiểm tra được giáo viên biên soạn và được EVNCPC thống nhất, do đó công tác kiểm tra đánh giá sau khi kết thúc khóa học phụ thuộc nhiều vào giáo viên, thiếu tính khách quan và không đảm bảo đúng thực chất khả năng lĩnh hội kiến thức của học viên.

- *Công tác tuyển chọn và đào tạo giảng viên nội bộ:* EVNCPC chưa có bộ tiêu chí cụ thể để lựa chọn và phát triển đội ngũ giảng viên nội bộ, chưa có chương trình cụ thể để đào tạo phát triển giảng viên nội bộ, thiếu cơ chế, chính sách đãi ngộ xứng đáng cho đóng góp của giảng viên trong sự nghiệp đào tạo NNL tại EVNCPC.

Ngoài ra, trong giai đoạn 2025 -2030, EVNCPC sẽ triển khai mô hình quản lý theo hướng tập trung hóa tại Công ty mẹ - EVNCPC trong toàn bộ hoạt động của Đơn vị theo đúng định hướng của EVN, trong đó hoạt động đào tạo NNL cần phải thay đổi nhằm đáp ứng được yêu cầu trong công tác quản trị tập trung này. Bên cạnh đó, yêu

cầu về chuyển đổi số trong hoạt động của doanh nghiệp, trong đó có chuyển đổi số trong lĩnh vực đào tạo với việc ứng dụng khoa học, công nghệ trong công tác đào tạo là xu hướng tất yếu nhằm đem lại các giải pháp hiệu quả trong công tác đào tạo để nâng cao chất lượng lao động.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Từ thực trạng công tác đào tạo NNL của EVNCPC giai đoạn 2019 – 2023, tác giả đi vào phân tích cụ thể các nội dung trong tiến trình đào tạo nguồn nhân lực tại EVNCPC, qua đó thấy được những mặt mạnh trong công tác đào tạo NNL tại EVNCPC cũng như những tồn tại cần hoàn thiện, thay đổi trong công tác đào tạo để có thể xây dựng định hướng chiến lược đào tạo tại EVNCPC trong các giai đoạn tiếp theo.

Qua những phân tích có thể giúp EVNCPC nhận ra những điểm mạnh để phát huy và khắc phục những hạn chế, đây là điều kiện cần thiết cần phải có giải pháp thực hiện trong thời gian tới mà tác giả đề cập đến tại Chương 3 để khắc phục những tồn tại nhằm cải tiến công tác đào tạo NNL trong lĩnh vực phân phối điện của EVNCPC, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công nhân viên lao động, tạo được năng lực cạnh tranh cũng như hiệu quả hoạt động kinh doanh cho EVNCPC trong giai đoạn 2025 – 2030 theo đúng định hướng chung trong EVN về tăng năng suất lao động, tăng cường quản lý theo hướng tập trung hóa, tối ưu hóa trong từng lĩnh vực hoạt động và đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số trong các hoạt động của Đơn vị.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP CẢI TIẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO TRONG LĨNH VỰC PHÂN PHỐI ĐIỆN TẠI EVNCPC GIAI ĐOẠN 2025 – 2030

3.1. Định hướng phát triển của EVNCPC giai đoạn 2025 - 2030

3.1.1. Định hướng phát triển giai đoạn 2025 - 2030

3.1.1.1. Mục tiêu tổng quát

- Đảm bảo sự thống nhất trong quản lý, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh theo mô hình quản lý tập trung tại công ty mẹ - EVNCPC, tăng năng suất lao động và tính chuyên môn hóa ngày càng cao, hoạt động ngày càng hiệu quả.

- Tăng cường chuyển đổi số trong toàn bộ hoạt động của đơn vị, áp dụng các thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, trí tuệ nhân tạo để số hóa toàn bộ lĩnh vực hoạt động đầu tư xây dựng, sản xuất kinh doanh phân phối điện,...góp phần nâng cao năng suất lao động trong toàn EVNCPC.

- Nâng cao năng lực quản trị, chất lượng đội ngũ người lao động; xây dựng và phát triển EVNCPC bền vững, ngang tầm các Công ty Điện lực của các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới, sẵn sàng tham gia thị trường bán lẻ điện cạnh tranh.

3.1.1.2. Nhiệm vụ chủ yếu

- Không ngừng cải tiến công tác kinh doanh và dịch vụ khách hàng, trở thành doanh nghiệp có khâu kinh doanh và dịch vụ khách hàng chuyên nghiệp, hiện đại, đẩy mạnh phát triển giao dịch theo phương thức điện tử. Hướng tới sự chia sẻ, tin tưởng của khách hàng, nâng cao hình ảnh và uy tín của EVNCPC trong nước và quốc tế.

- Đầu tư phát triển lưới điện phải đảm bảo đồng bộ và hợp lý từ sản xuất - truyền tải - phân phối kinh doanh điện năng. Đảm bảo

chất lượng, tiến độ và hiệu quả đầu tư xây dựng các công trình điện.

- Nâng cao năng lực khoa học công nghệ điện lực của EVNCPC, không ngừng nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao công nghệ tiên tiến, nghiên cứu ứng dụng và ứng dụng hiệu quả trong hoạt động sản xuất kinh doanh, chú trọng nâng cao hiệu suất, tiết kiệm năng lượng. Tiếp tục hoàn thiện lưới điện thông minh.

- Tiếp tục tái cơ cấu, sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp, hoàn thiện bộ máy tổ chức sản xuất phù hợp với định hướng tái cơ cấu ngành Điện của Chính phủ.

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của EVNCPC có kỹ năng, phẩm chất tốt, sáng tạo, phục vụ sự nghiệp phát triển, hiện đại hoá, hội nhập quốc tế của EVNCPC.

3.1.2. Định hướng công tác đào tạo phát triển NNL

- Ứng dụng chuyển đổi số trong các hoạt động đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp theo hướng ứng dụng công nghệ số, quản lý toàn bộ các hoạt động đào tạo tập trung tại EVNCPC.

- Đa dạng hóa hình thức đào tạo nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý, kỹ sư, công nhân kỹ thuật, tiếp thu và làm chủ công nghệ mới, công nghệ hiện đại.

- Tăng cường ý thức tự đào tạo nâng cao trình độ trong mỗi CBCNV, đào tạo lại, đào tạo qua công việc, qua dẫn dắt, huấn luyện.

- Xây dựng đội ngũ giảng viên nội bộ đủ về số lượng và chất lượng ngày càng nâng cao nhằm phục vụ công tác đào tạo nội bộ, đào tạo lại.

- Hợp tác đào tạo với nước ngoài nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các lĩnh vực ưu tiên phát triển của EVNCPC trong thời gian tới như năng lượng tái tạo, quản lý và vận hành thị

trường điện...

- Tổ chức các chương trình tham quan học tập các Công ty điện lực phát triển mạnh trong khu vực để có định hướng về công tác đào tạo. Nâng cao nhận thức, tầm nhìn của các Đơn vị.

3.2. Các giải pháp cải tiến công tác đào tạo trong lĩnh vực phân phối điện

3.2.1. Giải pháp ứng dụng công nghệ số, hạ tầng mạng viễn thông công nghệ thông tin

Trong công tác đào tạo NNL tại EVNCPC trong giai đoạn 2025 -2030, yêu cầu đặt ra là triển khai chuyên đổi số trong công tác đào tạo, thực hiện số hóa toàn bộ các hoạt động trong đào tạo NNL tại EVNCPC và các PC thành viên, tiến đến việc theo dõi, quản lý tập trung toàn bộ các hoạt động đào tạo tại EVNCPC. Do đó, tác giả đề xuất EVNCPC xem xét đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ số trong việc xây dựng các nền tảng, ứng dụng số phục vụ hiệu quả công tác đào tạo trong toàn EVNCPC với các nội dung đề xuất triển khai như sau:

3.2.1.1. Xây dựng chương trình số hóa các hoạt động đào tạo

Việc xây dựng hệ thống quản lý công tác đào tạo số sẽ giúp EVNCPC theo dõi giám sát từ xa toàn bộ quá trình đào tạo và học tập của CBCNV, quản lý từng khâu trong các hoạt động đào tạo diễn ra tại các Đơn vị trong toàn EVNCPC.

Tác giả đề xuất EVNCPC cần xem xét và đưa ra các yêu cầu cụ thể phù hợp thực tế các nhu cầu quản lý từng hoạt động trong công tác đào tạo, phân chia chương trình quản lý hoạt động đào tạo thành nhiều phân hệ khác nhau với yêu cầu số hóa theo từng nhóm ngành nghề, chuyên môn, nghiệp vụ khối phòng ban, cụ thể gồm có 6 phân hệ cơ bản:

(1) Phân hệ theo dõi, giám sát số lượng CBCNV đăng nhập tham gia học tập.

(2) Phân hệ theo dõi, giám sát quá trình học tập của CBCNV.

(3) Phân hệ kiểm tra kiến thức đạt được sau mỗi bài học của học viên.

(4) Phân hệ kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo của học viên.

(5) Phân hệ thống kê, báo cáo tình trạng học tập và kết quả đào tạo của học viên.

(6) Phân hệ theo dõi, quản lý nguồn giảng viên nội bộ trong toàn EVNCPC.

Tác giả đề xuất EVNCPC xem xét trong quá trình xây dựng và phát triển đảm bảo có tính mở, có thể được mở rộng, tích hợp thêm nhiều phân hệ khác theo nhu cầu để giúp theo dõi giám sát toàn bộ các hoạt động đào tạo tại các đơn vị, là tiền đề để tiến tới quản lý công tác đào tạo tập trung tại EVNCPC.

3.2.1.2. *Xây dựng các bài giảng số, kho dữ liệu số phục vụ đào tạo*

Với bài giảng số và kho dữ liệu số ứng dụng trên mạng internet sẽ giúp các học viên chủ động trong toàn bộ quá trình đào tạo thông qua việc sử dụng các thiết bị điện tử thông minh phổ biến hiện nay như Laptop, máy tính bảng, điện thoại thông minh..., giúp EVNCPC quản lý hiệu quả công tác học tập của các Đơn vị.

Xây dựng hệ thống các bài giảng số E-learning, Micro-Learning: việc xây dựng hệ thống bài giảng trực tuyến với nội dung, hình ảnh trực quan giúp cho các học viên đến từ các Đơn vị thuộc EVNCPC dễ dàng tiếp cận, học tập trau dồi kiến thức, kỹ năng thông qua các bài học chuyên đề.

Các bài giảng số và kho dữ liệu học tập số sẽ mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho hoạt động đào tạo tại EVNCPC, cụ thể:

- *Linh hoạt về thời gian và địa điểm học tập.*
- *Tiết kiệm chi phí và thời gian đào tạo.*
- *Dễ dàng quản lý và theo dõi hoạt động của CBCNV.*
- *Tăng cường sự tương tác giữa các học viên.*

Việc xây dựng các bài giảng số, kho dữ liệu đào tạo số phục vụ công tác dạy và học trong EVNCPC, tiến đến xây dựng hệ thống quản lý học tập tập trung trên môi trường số sẽ giúp EVNCPC đạt được hiệu quả cao trong công tác tổ chức đào tạo, quản lý toàn bộ các hoạt động đào tạo diễn ra trong toàn EVNCPC.

3.2.1.3. *Ứng dụng hạ tầng viễn thông công nghệ thông tin phục vụ đào tạo*

Hiện nay, hệ thống hạ tầng viễn thông công nghệ thông tin tại EVNCPC và các PC thành viên đã được đầu tư trang bị, xây dựng hoàn thiện kết nối thông suốt, ổn định, gồm:

- *Hệ thống Hội nghị truyền hình.*
- *Các hệ thống viễn thông.*
- *Hệ thống Internet và truy cập VPN từ xa.*
- *Trung tâm thông tin dữ liệu.*

Tác giả đề xuất EVNCPC sử dụng nền tảng này để tổ chức tăng cường các lớp đào tạo trực tuyến cho các học viên của các PC. Bên cạnh đó, EVNCPC có thể sử dụng hệ thống trực tuyến để theo dõi, giám sát từ xa các lớp đào tạo được EVNCPC phân cấp đang diễn ra tại các PC.

Trong EVNCPC, ngoài các PC thành viên thì còn có các Đơn vị thuộc khối hậu cần có trình độ chuyên môn cao trong lĩnh vực viễn thông, công nghệ thông tin như Công ty công nghệ thông tin Điện lực miền Trung và Đơn vị chuyên phụ trách lĩnh vực đào tạo là Trường cao đẳng Điện lực miền Trung.

Tác giả đề xuất EVNCPC có quyết định điều động, cử cán bộ, thành lập tổ điều hành theo dõi các hệ thống quản lý đào tạo, phối hợp với EVNCPC và các PC trong quá trình xây dựng các bài giảng số, chương trình đào tạo trực tuyến đồng thời duy trì và phát triển hệ thống quản lý công tác đào tạo trong suốt quá trình triển khai công tác đào tạo NNL của EVNCPC.

Đối với trường Cao đẳng điện lực miền Trung: tác giả đề xuất EVNCPC rà soát lại toàn bộ các chương trình đào tạo để xem xét, phân cấp thêm cho Trường tổ chức đào tạo nhằm phát huy hiệu quả thế mạnh hiện có của trường với đội ngũ CBCNV có trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm tốt, cơ sở vật chất được trang bị khá đầy đủ.

3.2.2. Giải pháp quản lý tập trung hóa các hoạt động đào tạo NNL

3.2.2.1. Xây dựng quy định quản lý tập trung các hoạt động đào tạo

Trong các hoạt động quản trị tập trung, công tác đào tạo và phát triển NNL là lĩnh vực bắt buộc phải triển khai theo mô hình này, giúp cho việc theo dõi, quản lý công tác đào tạo từ EVNCPC đến các PC được thông suốt, khắc phục được các nhược điểm đã nêu.

Việc quản trị tập trung công tác đào tạo trên cơ sở ứng dụng nền tảng chuyển đổi số trong lĩnh vực đào tạo là hợp lý, EVNCPC cần xem xét để ban hành quy định quản lý tập trung các hoạt động đào tạo, cụ thể:

(1) EVNCPC sẽ theo dõi, giám sát trực tiếp các hoạt động đào tạo tại các PC thông qua hệ thống chương trình số quản lý công tác đào tạo.

(2) EVNCPC sẽ phê duyệt kế hoạch đào tạo hàng năm cho các Đơn vị, các Đơn vị xem xét trên kho dữ liệu đào tạo tập trung để chọn lựa các bài giảng phù hợp, lập kế hoạch tham gia học trên

chương trình, báo cáo EVNCPC để xem xét tổ chức và theo dõi, giám sát từ xa.

(3) EVNCPC sẽ cử cán bộ chuyên trách theo dõi, giám sát hoạt động đào tạo từ xa tại các Đơn vị. Đối với các lớp đào tạo phải tổ chức trực tiếp, có giáo viên đứng lớp thì EVNCPC sẽ giám sát từ xa thông qua hệ thống mạng viễn thông công nghệ thông tin dùng chung của EVNCPC.

(4) Đối với các lớp đào tạo tổ chức tập trung: EVNCPC xem xét tổ chức đào tạo trực tuyến thông qua hội nghị truyền hình tại văn phòng EVNCPC kết nối đến các Đơn vị và EVNCPC sẽ quản lý từ xa thông qua hệ thống camera giám sát kết nối đến các Đơn vị.

Việc ban hành các quy định về quản lý tập trung các hoạt động đào tạo sẽ giúp các Đơn vị phối hợp tốt trong việc triển khai công tác đào tạo theo định hướng quản lý tập trung hóa nhằm mang lại hiệu quả thiết thực cho toàn bộ hoạt động đào tạo NNL trong EVNCPC. Do đó, tác giả đề xuất EVNCPC xem xét để ban hành phù hợp để các đơn vị triển khai áp dụng được hiệu quả.

3.2.2.2. Ứng dụng chương trình số quản lý tập trung các hoạt động đào tạo

Trong công tác quản trị theo hướng tập trung hóa các hoạt động đào tạo trong toàn EVNCPC đã được tác giả đề cập ở trên. Trong đó, có khâu quan trọng là triển khai ứng dụng các chương trình đã được số hóa để quản lý tập trung toàn bộ các hoạt động đào tạo do EVNCPC, các đơn vị trong EVNCPC tổ chức.

Việc ứng dụng chương trình số để quản lý hoạt động đào tạo sẽ giúp EVNCPC quản lý tập trung được toàn bộ các quá trình đào tạo đã và đang diễn ra trong toàn EVNCPC, giúp tăng tính chuyên nghiệp, hiện đại trong các khâu hoạt động của công tác đào tạo và

tường minh hóa các hoạt động đào tạo.

Ứng dụng chương trình số được xây dựng như đã đề cập ở các mục trên giúp EVNCPC đạt được nhiều mục tiêu đã đề ra trong giai đoạn 2025 – 2030: quản lý tập trung hóa hoạt động đào tạo NNL, chuyển đổi số trong công tác đào tạo, nâng cao năng suất lao động, nâng cao tinh thần tự học, tự đào tạo của CBCNV...

Trong quá trình vận hành hệ thống quản lý tập trung hoạt động đào tạo, cán bộ theo dõi công tác đào tạo tại EVNCPC thường xuyên tương tác, cập nhật thông tin từ các Đơn vị để có ý kiến cập nhật, hiệu chỉnh, hoàn thiện chương trình và trao đổi với cán bộ công nghệ thông tin để hoàn thiện bổ sung tính năng chương trình đáp ứng tốt công tác quản lý đào tạo cho toàn EVNCPC.

3.2.2.3. Phân cấp đào tạo giữa các Đơn vị cho phù hợp

Khi triển khai quản lý công tác đào tạo tập trung tại EVNCPC thì việc phân cấp lại trách nhiệm trong triển khai công tác đào tạo giữa EVNCPC và các PC là cần thiết nhằm đảm bảo hiệu quả trong việc theo dõi, quản lý đào tạo chung trong toàn EVNCPC.

Với việc áp dụng công nghệ số trong công tác đào tạo, việc theo dõi toàn bộ hoạt động đào tạo được rõ ràng. Do đó, tác giả đề xuất EVNCPC xem xét phân cấp một số lớp đào tạo đặc thù liên quan trực tiếp với mảng công việc dưới đơn vị và với quy mô nhỏ như hướng dẫn thao tác, các kỹ năng công việc đặc thù thì xem xét phân cấp cho Đơn vị tự thực hiện, EVNCPC sẽ theo dõi giám sát thông qua các ứng dụng hội nghị truyền hình trực tuyến cũng như trên hệ thống chương trình quản lý công tác đào tạo.

Việc phân cấp hợp lý công tác đào tạo khi triển khai theo hướng tập trung hóa sẽ giúp phát huy được hiệu quả lực lượng theo dõi đào tạo tại EVNCPC và PC, tránh tình trạng tạo thêm áp lực công

việc tập trung lên EVNCPC trong khi đã có công cụ chương trình số quản lý giúp cho EVNCPC nắm rõ và kiểm soát được các hoạt động đào tạo diễn ra tại Đơn vị.

3.2.3. Giải pháp áp dụng phương pháp tự đào tạo theo mô hình 70-20-10 (70%: tự đào tạo, 20% hướng dẫn, 10% đào tạo tập trung)

Tác giả đề xuất EVNCPC triển khai mô hình này trong công tác đào tạo NNL cụ thể hóa thông qua 70% là CBCNV tự đào tạo, 20% là dựa vào sự hướng dẫn, dẫn dắt và 10% là thông qua đào tạo tập trung.

Việc ứng dụng mô hình này sẽ giúp CBCNV chủ động trong quá trình đào tạo của mình, đặc biệt trong giai đoạn 2025 – 2030 EVNCPC sẽ triển khai hệ thống bài giảng điện tử, chương trình đào tạo trực tuyến thì việc áp dụng mô hình này sẽ rất hiệu quả. Do đó, cần thiết phải xây dựng, ban hành các quy định để hướng dẫn việc tự học, tự đào tạo của CBCNV, cụ thể:

3.2.3.1. Xây dựng cơ chế khuyến khích tinh thần tự học, tự đào tạo của CBCNV

Việc triển khai tự học, tự đào tạo sẽ giúp mang lại cho EVNCPC nhiều lợi ích trong việc quản lý, theo dõi các khóa đào tạo. Tiết kiệm nguồn lực con người, tiết kiệm rất nhiều chi phí so với việc tổ chức đào tạo trực tiếp. Hơn nữa, hiện nay chuyển đổi số trong hoạt động đào tạo sẽ giúp việc tự học, tự đào tạo của CBCNV dễ dàng hơn bao giờ hết.

Do đó, để tinh thần tự học, tự đào tạo lan rộng trong toàn EVNCPC, xây dựng EVNCPC trở thành một tổ chức học tập chuyên nghiệp đòi hỏi EVNCPC xem xét, ban hành cơ chế khuyến khích, động viên CBCNV tham gia hình thức đào tạo này thông qua việc thi đua học tập và theo dõi trên chương trình, đánh giá và trao thưởng có

CBCNV tham gia nhiều khóa tự đào tạo Online, tham gia các bài thi Online định kỳ, đề xuất tuyên dương, khen thưởng xứng đáng nhằm thúc đẩy phong trào tự học, tự đào tạo trong toàn EVNCPC.

3.2.3.2. Tăng cường kênh trực tuyến số để nâng cao hiệu quả tự học

Muốn triển khai việc tự học, tự đào tạo thì các nền tảng học tập trực tuyến, các tài liệu bài giảng phải luôn sẵn sàng để học tập, tự học. Do đó, tác giả đề xuất EVNCPC xem xét tăng cường, duy trì các kênh kết nối Online, mở rộng số lượng truy cập, duy trì đường truyền kênh viễn thông dùng riêng kết nối ổn định, mở rộng băng thông để đảm bảo sẵn sàng cho nhiều CBCNV truy cập tham gia đồng thời, khuyến khích phong trào thi đua chung giữa các cá nhân trong Đơn vị.

3.2.3.3. Tạo kết nối tương tác trực tuyến số trong hoạt động đào tạo

Bên cạnh việc chuẩn bị tốt các tài liệu số trực tuyến, kết nối trực tuyến thì một yêu cầu đặt ra quan trọng, mang ý nghĩa thiết thực, cụ thể là việc tăng cường, tạo sự tương tác, kết nối online trong suốt hoạt động tự học, tự đào tạo. Cụ thể, EVNCPC xem xét tạo kênh Online kết nối học viên đến các cán bộ theo dõi đào tạo, các giảng viên để sẵn sàng hỗ trợ, giải đáp các vướng mắc cho người học và trao đổi tương tác nhằm giúp cho buổi học diễn ra hiệu quả.

3.2.4. Giải pháp cải tiến việc lựa chọn và phát triển giảng viên nội bộ

Việc triển khai chuyển đổi số trong các hoạt động đào tạo, xây dựng hệ thống quản lý tập trung công tác đào tạo, hệ thống quản lý học tập với kho dữ liệu số phong phú giúp EVNCPC quản lý tập trung đào tạo>NNL được hiệu quả. Theo đó, thì việc theo dõi, quản lý giảng viên nội bộ sẽ là một phân hệ được tích hợp trên hệ thống này.

Bên cạnh đó, phân hệ này sẽ giúp các ứng viên đáp ứng tiêu

chỉ đưa ra đăng ký xét tuyển để được đào tạo phát triển thành giảng viên nội bộ cũng như là kênh để theo dõi, đánh giá trình độ của giảng viên, tổng hợp các ý kiến đề xuất, kiến nghị của giảng viên liên quan đến công tác giảng dạy và các chế độ liên quan. Tác giả đề xuất EVNCPC xem xét đưa ra các quy định cụ thể về nội dung nay như sau:

3.2.4.1. *Xây dựng tiêu chí lựa chọn đội ngũ giảng viên nội bộ*

Trên cơ sở thực tế công tác đào tạo tại Đơn vị, tác giả đề xuất một số tiêu chí để lựa chọn Giảng viên nội bộ cấp EVNCPC phải đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn tối thiểu sau đây:

- *Tiêu chí về thời gian công tác.*
- *Tiêu chí về kinh nghiệm công tác.*
- *Tiêu chí về trình độ tiếng anh.*
- *Yêu cầu về kinh nghiệm đứng lớp.*
- *Đánh giá năng lực giảng dạy.*

3.2.4.2. *Đào tạo phát triển lực lượng giảng viên nội bộ*

a. Đào tạo các kỹ năng cần thiết cho giảng viên nội bộ

Việc đào tạo, trang bị các kỹ năng cần thiết cho giảng viên nội bộ là việc làm cần thiết giúp cho giảng viên được trang bị đầy đủ các kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm từ việc chuẩn bị tài liệu giảng dạy, các kỹ năng thể hiện trong quá trình giảng dạy nhằm giúp cho khóa đào tạo đạt kết quả tốt nhất. Xuất phát từ yêu cầu này, tác giả đề xuất EVNCPC cần đưa ra các kỹ năng cần thiết để đào tạo, trang bị cho lực lượng giảng viên nội bộ của EVNCPC, cụ thể: (1) *Kỹ năng quản lý thiết kế tài liệu*, (2) *Kỹ năng quản lý thời gian*, (3) *Kỹ năng trình bày*, (4) *Kỹ năng dẫn giảng*, (5) *Kỹ năng điều phối*, (6) *Kỹ năng đào tạo*, (7) *Kỹ năng thuyết trình*.

Bên cạnh các kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm nêu trên, trong

bối cảnh chuyển đổi số trong công tác đào tạo hiện nay tại EVNCPC, lực lượng giảng viên nội bộ cần thiết phải được đào tạo, trang bị các kỹ năng để ứng dụng các công cụ, chương trình số trong giảng dạy.

b. Đánh giá hiệu quả đào tạo giảng viên nội bộ

Việc đánh giá hiệu quả đào tạo đối với các đối tượng giảng viên nội bộ giúp EVNCPC tiết kiệm nhiều chi phí và mang lại nhiều giá trị trong toàn bộ hoạt động đào tạo sử dụng giảng viên nội bộ đứng lớp cũng như bổ sung thêm đội ngũ giảng viên nội bộ cấp EVN.

Tác giả đề xuất EVNCPC xem xét đánh giá thông qua việc thể hiện mức độ hài lòng của giảng viên sau đào tạo, bản thân giảng viên đã học được những gì đúc kết cho bản thân, giảng viên có áp dụng được các kỹ năng vào công tác giảng dạy cũng như hiệu quả của các chương trình đào tạo có cải thiện không...

Tác giả đề xuất sau khóa đào tạo, giảng viên nội bộ phải được sắp xếp tham gia đứng lớp giảng dạy và đề xuất một số nội dung đánh giá của học viên đối với trình độ của giảng viên nội bộ cụ thể:

- (1) Công tác chuẩn bị tài liệu, bài giảng cho khóa học
- (2) Sự tâm huyết, sự nhiệt tình trong quá trình giảng dạy
- (3) Khả năng truyền đạt kiến thức của giảng viên
- (4) Kinh nghiệm thực tế của giảng viên
- (5) Ý kiến giải đáp thắc mắc của học viên

Tác giả đề xuất điểm đánh giá cho mỗi tiêu chí từ 1 đến 10 điểm. Điểm đánh giá chung là trung bình cộng của 4 tiêu chí theo các mức: *Mức xuất sắc*, *Mức tốt*, *Mức khá*, *Mức trung bình*, *Mức không đạt*.

Bên cạnh việc đánh giá sau khóa đào tạo giảng viên nội bộ thì việc tổ chức cho giảng viên nội bộ đứng lớp và lấy ý kiến đánh

giá của học viên sẽ phản ánh được chất lượng của đội ngũ giảng viên nội bộ sau khóa đào tạo, là cơ sở để EVNCPC xem xét đưa ra quyết định công nhận giảng viên nội bộ cấp EVNCPC.

3.2.4.3. Xây dựng cơ chế đãi ngộ giảng viên nội bộ

Để khuyến khích, tạo động lực cho giảng viên nội bộ tích cực tham gia các hoạt động đào tạo của Đơn vị và nâng cao chất lượng trong công tác đào tạo có sử dụng giảng viên nội bộ đứng lớp. Xuất phát từ yêu cầu này, tác giả đề xuất một số đãi ngộ cho giảng viên nội bộ mà EVNCPC cần thực hiện, cụ thể:

(1) EVNCPC cần có chế độ bồi dưỡng xứng đáng hơn như thưởng bằng hiện vật, tiền mặt tùy theo mức độ, tính chất quan trọng của khóa đào tạo để xem xét khen thưởng phù hợp...

(2) Trong tháng mà cán bộ tham gia giảng dạy sẽ được cộng điểm thi đua vào tháng đó với kết quả đánh giá hệ số thành tích 1.1, 1.2...tùy theo mức độ đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy ở mức đánh giá tốt trở lên, không có lớp học nào được đánh giá mức khá trở xuống.

(3) Giảng viên nội bộ sẽ được bình xét tôn vinh nhận bằng khen kèm tiền thưởng vào dịp ngày Hiến chương các Nhà giáo Việt Nam 20/11 hàng năm, được xem xét để công nhận các danh hiệu thi đua trong năm đối với những đóng góp cho sự nghiệp giảng dạy tại EVNCPC.

(4) Tùy theo độ khó, phức tạp của các lớp giảng dạy, đòi hỏi kiến thức nghiên cứu ở cấp chuyên gia đặc biệt mà cần có sự chuẩn bị khối lượng lớn, EVNCPC xem xét ban hành quyết định mức thù lao giảng dạy và chi phí biên soạn tài liệu giảng dạy mới cho giảng viên nội bộ với mức cao hơn so với quy định hiện hành.

(5) Ưu tiên cho các giảng viên nội bộ được tham gia các suất

tham quan học tập ở nước ngoài hàng năm nhằm nâng cao trình độ và tạo động lực khuyến khích sự sáng tạo, nâng cao chất lượng giảng dạy.

(6) Được xem xét ưu tiên cử đi tham gia các lớp bồi dưỡng nâng cao về nghiệp vụ giảng dạy và chuyên môn cho đơn vị trong và ngoài EVNCPC tổ chức phù hợp với chuyên môn và lĩnh vực giảng dạy.

(7) Về lâu dài, để giữ chân đội ngũ giảng viên nội, Tác giả đề xuất EVNCPC xem xét ban hành quy chế lương, hệ số phụ cấp, tiền trợ cấp tăng thêm phù hợp để lực lượng giảng viên nội bộ có mức thu nhập xứng đáng, hài lòng với nhiệm vụ công việc tăng thêm.

3.2.5. Giải pháp cải tiến công tác đào tạo thông qua liên kết đào tạo

3.2.5.1. Xây dựng chương trình liên kết đào tạo trong và ngoài nước

Với tình hình hiện nay, giai đoạn 2025-2030 sắp đến để hội nhập, phát triển đội ngũ CBCNV vững về chuyên môn, trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng trong bối cảnh chuyển đổi số trong hoạt động đào tạo thì EVNCPC cần thiết triển khai xây dựng các chương trình liên kết đào tạo với các trường, đơn vị, đối tác trong và ngoài nước nhằm cập nhật kịp thời kiến thức, kỹ năng, công nghệ mới để chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng với yêu cầu ngày càng cao về công tác quản lý vận hành nguồn lưới điện.

Việc xây dựng chương trình liên kết đào tạo có thể thực hiện với các Đơn vị trong và ngoài nước có liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh của EVNCPC, cụ thể: Các Đơn vị trong EVN có cùng lĩnh vực hoạt động với EVNCPC như các tổng công ty phân phối bán lẻ điện, các công ty truyền tải điện...sẽ giúp EVNCPC học tập, trao đổi chia sẻ, cập nhật công nghệ để đảm bảo công tác đào tạo

lực lượng lao động hiệu quả gắn với trực tiếp hoạt động của Đơn vị.

Bên cạnh các Đơn vị trong ngành điện thì xem xét liên kết đào tạo với các trường thuộc khối kỹ thuật liên quan trực tiếp đến lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện như Đại học Bách Khoa, Đại học Điện lực...hoặc công tác quản lý, quản trị,...như Đại học kinh tế...

3.2.5.2. Nâng cao trình độ ngoại ngữ, liên kết chương trình đào tạo

Việc thông thạo ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng anh sẽ giúp CBCNV dễ dàng tiếp cận với các nguồn tài liệu đào tạo phong phú trên thế giới, tiếp thu lĩnh hội được các kiến thức mới và chủ động tham gia được các khóa đào tạo, đặc biệt là các khóa đào tạo chuyển giao công nghệ đối với các dự án nước ngoài thực hiện trên lưới điện của EVNCPC.

Với trình độ ngoại ngữ được nâng cao, việc liên kết chương trình đào tạo với các Đơn vị nước ngoài là xu thế tất yếu nhằm giúp các Đơn vị trong EVNCPC, CBCNV tiếp cận và học hỏi được nhiều điều mới mẻ, tiên tiến, hiện đại đã và đang được áp dụng tại các Đơn vị Điện lực trong khu vực và trên thế giới.

3.2.5.3. Tham quan học tập, kế thừa chương trình đào tạo tiên tiến

Bên cạnh các lĩnh vực trong đào tạo đã nêu, EVNCPC rất chú trọng đến việc không ngừng mở rộng kiến thức, tư duy cho CBCNV, các đối tượng theo dõi, quản lý, tham gia vào quá trình đào tạo NNL trong EVNCPC cũng như các cán bộ làm công tác quản lý, điều phối hoạt động của các Đơn vị thuộc EVNCPC.

Việc tổ chức các đợt tham quan học tập trước đây và hiện nay được EVNCPC quan tâm, hàng năm có tổ chức các đợt tham quan học tập tại các nước có hệ thống lưới điện phát triển thông minh như Nhật Bản, Hàn Quốc, Thái Lan...Tuy nhiên với thời gian ngắn,

chủ yếu là đi thực tế lưới điện nhìn nhận học hỏi từ trực quan lưới điện, công tác vận hành của Đơn vị. Hiện nay, với yêu cầu mới đặt ra cần thiết EVNCPC phải xem xét xây dựng chương trình tham quan học tập theo từng chuyên đề cụ thể, giúp EVNCPC dễ dàng tiếp cận, nắm bắt và học hỏi được rất nhiều từ các Đơn vị bạn trên thế giới.

EVNCPC đã xây dựng được chương trình đào tạo nội bộ của EVNCPC, đáp ứng được cơ bản các yêu cầu công việc chung cho các Đơn vị thuộc EVNCPC. Tuy nhiên, với tình hình mới hiện nay, các nước tiên tiến trên thế giới đã có bước phát triển vượt bậc về ứng dụng khoa học công nghệ trong công tác quản lý, điều hành các hoạt động của các hệ thống điện phức tạp. Do đó, tác giả đề xuất EVNCPC xem xét làm việc, kế thừa các chương trình đào tạo tiên tiến đang được các nước áp dụng trong các hoạt động điều hành toàn bộ hệ thống điện đến từ các tập đoàn lớn trong khu vực như Tập đoàn năng lượng Singapore, Tập đoàn năng lượng Nhật bản, Hàn Quốc, Đài Loan...

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Căn cứ vào cơ sở lý thuyết, phân tích hiện trạng và những đánh giá về đào tạo nguồn nhân lực ở Chương 2, cùng với các định hướng phát triển sản xuất kinh doanh và định hướng phát triển nguồn nhân lực của EVNCPC, tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm cải tiến công tác đào tạo trong lĩnh vực phân phối điện tại EVNCPC giai đoạn 2025 – 2030, cụ thể:

- Đối với công tác xây dựng chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo: đưa ra được một số giải pháp thông qua

việc ứng dụng hạ tầng viễn thông công nghệ thông tin dùng riêng của ngành điện; xây dựng các bài giảng số theo chuyên đề lĩnh vực đào tạo; xây dựng chương trình đào tạo liên kết trong và ngoài nước; tham quan học tập kế thừa các chương trình, quy trình đào tạo tiên tiến từ các nước trong khu vực và trên thế giới; chương trình hóa công tác theo dõi giám sát quá trình tự học.

- Đối với công tác tổ chức triển khai chương trình đào tạo: giải pháp triển khai xây dựng chương trình số quản lý công tác đào tạo định hướng tập trung tại EVNCPC; xây dựng quy định chương trình đào tạo tập trung; phân cấp lại công tác theo dõi, tổ chức đào tạo giữa các Đơn vị trong EVNCPC.

- Đối với công tác lựa chọn và đào tạo giáo viên: cải tiến công tác lựa chọn và đào tạo phát triển lực lượng giáo viên nội bộ thông qua việc ban hành tiêu chí cụ thể để lựa chọn đối tượng để đào tạo thành giảng viên nội bộ; đào tạo phát triển, nâng cao kỹ năng và các kiến thức liên quan cho giảng viên; xây dựng cơ chế khuyến khích, kích lệ động viên bồi dưỡng cho giảng viên.

Các nhóm giải pháp nêu trên vừa mang tính định hướng vừa mang tính cụ thể, xuất phát từ yêu cầu thực tế trong bối cảnh chuyển đổi số, yêu cầu năng suất lao động ngày càng tăng và quản trị theo hướng tập trung hóa mọi hoạt động trong toàn EVNCPC trong giai đoạn 2025 - 2030.

KẾT LUẬN

Nguồn lực con người đóng một vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình hoạt động và phát triển của một tổ chức, doanh nghiệp nói riêng và xã hội nói chung. Do đó, một trong những nhiệm vụ chính của người đứng đầu đơn vị là đưa ra những quyết định, chủ trương, chính sách để đào tạo và phát triển con người. Từ đó, tạo được một đội ngũ lao động với trình độ chuyên môn cao, nghiệp vụ giỏi nhằm đem lại nguồn nhân lực tốt cho quá trình phát triển của Đơn vị và góp phần vào công cuộc phát triển kinh tế xã hội của mỗi Quốc gia.

Đề án đã hệ thống hóa những lý luận về đào tạo nguồn nhân lực và đã nêu ra một cách tổng quát về nội dung, phương pháp, cách tiếp cận, phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực, chỉ ra những mặt còn tồn tại của công tác đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực phân phối điện tại EVNCPC. Từ đó thấy được, EVNCPC có đội ngũ lao động có năng lực và trình độ chuyên môn tốt nhưng trong xu thế phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ mới thì cần phải tiếp tục có những giải pháp cải tiến công tác đào tạo và phát triển hợp lý để nâng cao chất lượng nhân lực và phát huy hết năng lực của người lao động trong Đơn vị.

Vì thời gian và kiến thức còn hạn chế, trên cơ sở giới thiệu về công tác đào tạo nhân lực, những giải pháp đề xuất trong Đề án là ý kiến chủ quan của tác giả đúc kết trong quá trình làm việc, thực tập tại Đơn vị. Tác giả mong muốn Lãnh đạo EVNCPC sẽ xem xét, có kế hoạch để triển khai thực hiện trong thời gian tới nhằm góp phần vào việc xây dựng và phát triển đội ngũ lao động để phù hợp với định hướng hoạt động của EVNCPC trong giai đoạn 2025 - 2030.