

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH HÀNG KHÔNG VIỆT NAM - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

✍ NGUYỄN THỊ THANH QUÝ*

Ngày nhận: 05/03/2017

Ngày phản biện: 20/03/2017

Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Trong những năm qua, ngành Hàng không Việt Nam đã và đang trở thành ngành kinh tế quan trọng của đất nước và là cầu nối để thúc đẩy quá trình toàn cầu hóa, quốc tế hóa của quốc gia. Để ngành phát triển ngày càng bền vững không thể thiếu các hoạt động phát triển nguồn nhân lực đặc biệt là phát triển các lao động đặc thù. Trong đó, giải pháp về chính sách phát triển nguồn nhân lực được coi là giải pháp trọng tâm nhằm phát triển nguồn nhân lực của ngành nói riêng và phát triển ngành Hàng không Việt Nam nói chung.

Từ khóa: nguồn nhân lực, chính sách, hàng không Việt Nam

Human resource development policy of Vietnam aviation - Current situation and solutions

Abstract: Over the years, Vietnam's aviation industry has been becoming an important economic industry of the country and a bridge to promote the country's globalization and internationalization. In order to make the aviation industry develop stably, human resources development activities, especially the development of specific labor are really necessary; of these, solutions on human resource development policies are considered the key ones to develop the human resources of the industry in particular and the aviation industry of Vietnam in general.

Keywords: human resources, policy, Vietnam aviation

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, quốc tế hóa ngày càng mạnh mẽ và sâu sắc hiện nay, ngành hàng không Việt Nam (HKVN) được giao nhiệm vụ đi tiên phong và làm cầu nối để thúc đẩy quá trình toàn cầu hóa, quốc tế hóa và khẳng định vị thế của mình trong cộng đồng hàng không quốc tế. Giao thông hàng không với các loại máy bay hiện đại, tiện nghi, an toàn đã trở thành phương tiện đi lại thuận lợi, phổ biến và là sự lựa chọn thường xuyên đối với một bộ phận dân cư trên cả nước với lưu lượng hàng chục triệu lượt khách/năm. Số liệu thống kê của Cục HKVN cho thấy, vận tải HKVN giai đoạn 2009-2014 đạt mức tăng trưởng trung bình 13,9% về hành khách và 16,7% về hàng hoá. Theo đánh giá của Hiệp hội Vận tải hàng không Quốc tế (IATA), thị trường HKVN đứng thứ ba thế giới về tốc độ tăng trưởng [1]. Đây là điều kiện thuận lợi để ngành hàng không có cơ hội phát triển.

Trong hoạt động hàng không, ngoài những yếu tố về trang thiết bị kỹ thuật, cơ sở hạ tầng, môi

trường kinh doanh... yếu tố con người đóng vai trò quyết định làm nên những thành công của ngành. Chính vì vậy, hoạt động phát triển nguồn nhân lực (NNL) luôn được đặc biệt quan tâm và đưa lên vị trí hàng đầu với phương châm lấy phát triển con người làm trung tâm, vừa coi đó là mục tiêu, vừa là động lực để đảm bảo cho sự phát triển bền vững của ngành. Trên thực tế, sự phát triển NNL của ngành HKVN đúng hướng không thể thiếu được các chính sách rõ ràng, cụ thể và phù hợp với thực trạng phát triển của ngành. Vì vậy, giải pháp hoàn thiện hệ thống chính sách về phát triển NNL của ngành là hết sức cần thiết.

I. Thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Hàng không Việt Nam

(1) Các chính sách vĩ mô

Các chính sách của Nhà nước mang tính định hướng chung nhằm hướng tới mục tiêu xây dựng

* Trường Đại học Công đoàn

ngành phát triển bền vững với đội ngũ lao động đảm bảo tính cân đối, toàn diện, đồng bộ, chuyên nghiệp, có đủ trình độ tiếp thu, làm chủ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới, thích ứng với nền kinh tế thị trường và đáp ứng yêu cầu phát triển theo hướng hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Năm 2009, chính phủ có phê duyệt Quy hoạch phát triển giao thông vận tải HKVN giai đoạn đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030. Thêm vào đó, Cục HKVN có nhiệm vụ thực hiện quản lý nhà nước đối với ngành, cũng đã thực hiện các đề án: Đề án Phát triển đào tạo NNL HKVN đến năm 2020; Đề án Tái cơ cấu vận tải hàng không giai đoạn đến năm 2020. Ngoài ra, các thông tư, quyết định liên quan đến sử dụng lao động, chế độ đãi ngộ lao động, đào tạo phát triển NNL và luật hàng không liên tục được ban hành và sửa đổi nhằm định hướng cho các đơn vị trong ngành thực hiện. Nội dung của các chính sách này bao gồm:

- Chính sách hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển NNL, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả của ngành. Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành và các chủ thể tham gia phát triển NNL hàng không.

- Chính sách ưu tiên phát triển lực lượng lao động trẻ có trình độ cao ở các chuyên ngành kinh tế, kỹ thuật đặc thù, đội ngũ cán bộ quản lý, điều hành và cán bộ nghiên cứu khoa học hàng không.

- Chính sách phát triển NNL theo cơ cấu ngành nghề, vùng miền nhằm khắc phục tình trạng mất cân đối của lực lượng lao động chuyên ngành.

- Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo, phát triển NNL đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

(2) Các chính sách vi mô

Đối với các doanh nghiệp, đơn vị trong ngành HKVN, việc thực hiện được kế hoạch sản xuất kinh doanh ngắn hạn và dài hạn dựa trên cơ sở định hướng của chính sách phát triển chung của toàn ngành. Hầu hết các đơn vị đều hoạch định chính sách phát triển NNL của mình và nhận thức được tầm quan trọng của người lao động quyết định đến sự phát triển của doanh nghiệp. Các chính sách đó được thể hiện khái quát như sau:

- Chính sách về tuyển dụng: đa dạng hóa nguồn tuyển dụng, mở rộng đối tượng tuyển dụng cho những công việc đặc thù bằng các hình thức tuyển truyền, quảng bá về nhu cầu tuyển dụng của phi công, kiểm soát viên không lưu, nhân viên kỹ thuật, tiếp viên hàng không... Lên chương trình, lập kế hoạch chi tiết và chủ động tạo nguồn lao động có trình độ

chuyên môn từ các trường đại học trong nước có chuyên ngành đào tạo phù hợp. Lựa chọn các tổ chức cung ứng lao động trong và ngoài nước có đủ năng lực để thực hiện liên kết tuyển dụng lao động có trình độ và kỹ năng phù hợp với chuyên ngành hàng không.

- Chính sách thu hút và sử dụng lao động trong ngành, cụ thể là:

- + Thu hút lao động trẻ, có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp ở các chuyên ngành phù hợp với ngành HKVN. Các doanh nghiệp có chế độ đãi ngộ hợp lý với lao động đặc thù đặc biệt là phi công, kiểm soát viên không lưu, nhân viên kỹ thuật.

- + Chính sách đào tạo và phát triển NNL của doanh nghiệp nhằm hướng tới mục tiêu trang bị cho nhân viên những kiến thức, kỹ năng tiên tiến và thái độ phù hợp để phục vụ khách hàng có hiệu quả, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời phát triển tiềm năng của mỗi nhân viên và mang lại hiệu quả tối đa cho doanh nghiệp.

- + Các doanh nghiệp hỗ trợ công tác đào tạo và phát triển NNL ở tất cả các vị trí và coi đây là sự đầu tư cần thiết bằng cách phân bổ ngân sách hợp lý.

- + Phát triển năng lực nhân viên được tổ chức và tiến hành một cách có hệ thống, liên tục ở tất cả các cấp, các phòng, bộ phận và nhóm sản xuất kinh doanh.

- + Nhân viên được tạo điều kiện để phát triển năng lực bản thân dựa trên kế hoạch phát triển nghề nghiệp cá nhân theo định hướng phát triển của doanh nghiệp.

- + Nhân viên mới sẽ được huấn luyện một cách đầy đủ để hội nhập vào môi trường làm việc của doanh nghiệp.

- + Tạo điều kiện cho nhân viên được thay đổi vị trí công việc nhằm phát triển toàn diện kỹ năng của mỗi cá nhân trong đơn vị.

(3) Chính sách phát triển nguồn nhân lực của các đơn vị hàng không

Từ năm 1990 đến nay, các doanh nghiệp đã từng bước đưa ra chính sách đào tạo, phát triển NNL để phục vụ cho yêu cầu sản xuất kinh doanh. Nội dung của chính sách gắn chặt với yêu cầu khai thác và cung cấp dịch vụ của doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo kết hợp hài hòa với lợi ích giữa người lao động.

- Chính sách hỗ trợ đào tạo của các doanh nghiệp: lao động được tuyển dụng vào làm việc theo mục tiêu và kế hoạch định trước. Các doanh nghiệp bỏ chi phí ra để đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng làm việc, sau đó người lao động làm việc cho doanh nghiệp một thời gian nhất định theo cam kết của hai

bên. Nhiều năm qua, chính sách này rất hiệu quả trong việc thu hút lao động đặc biệt là đội ngũ lao động đặc thù.

- Chính sách liên kết đào tạo của các doanh nghiệp với cơ sở đào tạo: Các doanh nghiệp tuyển dụng nhân viên, phối hợp với các cơ sở đào tạo trong hoặc nước ngoài để đào tạo nghề nghiệp theo phương thức doanh nghiệp hỗ trợ phần lớn kinh phí học tập, nội dung, chương trình đào tạo được cơ sở đào tạo thiết kế phù hợp với yêu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp. Lớp học có thể được tổ chức ngay tại doanh nghiệp nhằm mục đích khai thác lực lượng cán bộ chuyên ngành có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tế chuyên sâu.

- Chính sách tự lực của các doanh nghiệp: đối với nhóm lao động hàng không ở các chuyên môn hẹp không yêu cầu trình độ chuyên môn cao, thời gian đào tạo ngắn thì doanh nghiệp dựa vào nguồn lực sẵn có của mình, mở các lớp cạnh doanh nghiệp do doanh nghiệp tổ chức nhằm đào tạo riêng cho mình hoặc cho các doanh nghiệp cùng ngành. Chương trình đào tạo gồm 2 phần: lý thuyết và thực hành, phần lý thuyết được giảng tập trung do các kỹ sư, cán bộ chuyên môn, kỹ thuật phụ trách; phần thực hành được tiến hành ở các phân xưởng, các bộ phận khai thác, cung cấp dịch vụ do các kỹ sư hoặc công nhân lành nghề hướng dẫn.

- Chính sách đào tạo thường xuyên của ngành: Trong thực tiễn, các doanh nghiệp hàng năm thực hiện chính sách đào tạo nhằm duy trì và phát triển năng lực làm việc của nhân viên theo những tiêu chuẩn nghề nghiệp cụ thể.

+ Chính sách huấn luyện: đối với nhân viên trong lĩnh vực khai thác bay và tàu bay đã được Cục HKVN phê chuẩn theo Quyết định số 1155/QĐ-CHK ngày 26/5/2006, trong đó đưa ra các tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng vị trí nhân viên, các hình thức huấn luyện, quy trình huấn luyện, yêu cầu nội dung huấn luyện, giáo viên huấn luyện...

+ Chính sách huấn luyện tại chỗ: Chính sách này được áp dụng đối với nhân viên không lưu, nhân viên thông báo tin tức, dẫn đường giám sát, các nhân viên quản lý khai thác cảng hàng không, nhân viên điều khiển, vận hành trang thiết bị tại khu bay, nhân viên an ninh... Những chính sách này đã mang lại hiệu quả thiết thực cho các doanh nghiệp trong việc cung cấp các dịch vụ.

- Chính sách xã hội hóa công tác đào tạo NNL ngành HKVN: Hiện nay, xã hội hóa công tác đào tạo cũng là hướng chuyển dịch quan trọng của chính sách đào tạo NNL. Người lao động ngày càng nhận

thức rõ giá trị của kiến thức và kỹ năng được đào tạo bởi một cơ sở đào tạo có uy tín, chất lượng, từ đó họ chấp nhận tự bỏ một phần hoặc toàn bộ kinh phí để trau dồi những kiến thức và kỹ năng này. Từ năm 2013, Tổng công ty Hàng không Việt Nam đã áp dụng chính sách xã hội hóa theo phương thức sau:

✓ *Về đào tạo phi công cơ bản*

+ Đối với Tổng công ty hàng không Việt Nam, các học viên tự túc chi phí đào tạo phi công cơ bản, học tại các tổ chức huấn luyện hàng không trong và ngoài nước theo danh sách do Tổng công ty lựa chọn (được Cục HKVN phê chuẩn), ký cam kết tuyển dụng sau đào tạo trước khi đi đào tạo và có nguyện vọng làm việc lâu dài cho Tổng công ty.

+ Tổng công ty có chính sách thanh toán một phần kinh phí đào tạo của khóa đào tạo phi công cơ bản cho người được tuyển dụng, sau khi đã tốt nghiệp khóa chuyển loại vào bay khai thác cho Tổng công ty 01 năm trên cơ sở kết quả học tập xếp loại toàn khóa của học viên như sau:

+ Thanh toán 50% kinh phí đào tạo đối với những người đạt loại giỏi;

+ Thanh toán 20% kinh phí đào tạo đối với những người đạt loại khá.

✓ *Đối với đào tạo tiếp viên hàng không:* những năm trước đây, đào tạo tiếp viên hàng không chủ yếu được thực hiện bởi Học viện HKVN. 10 năm gần đây, việc đào tạo tiếp viên mặc dù thời gian không dài (3-6 tháng), nhưng yêu cầu đào tạo bài bản, tiêu chuẩn khắt khe, nhất là đào tạo thực hành phải được huấn luyện trên hệ thống huấn luyện giả định (SIM) và các thiết bị huấn luyện an toàn bay khác như đối với đào tạo phi công của cơ sở huấn luyện được Cục HKVN phê chuẩn. Chi phí đào tạo tiếp viên hàng không do Tổng công ty hàng không Việt Nam và các hãng hàng không chi trả 100%.

✓ *Đối với đào tạo nhân viên kỹ thuật máy bay*

Thay vì trước đây Công ty kỹ thuật máy bay tuyển nhân sự và ký kết hợp đồng với Học viện HKVN đào tạo trung cấp nghề kỹ thuật máy bay thời gian 18-24 tháng với số lượng 50-80 người, sau khi ra trường phải qua thực hành thực tập thời gian ít nhất 12 - 24 tháng mới được thi cấp năng định và giấy phép nhân viên hàng không. Từ năm 2010 đến nay, công ty áp dụng chính sách tuyển những kỹ sư các chuyên ngành khối kỹ thuật, điện, điện tử và trực tiếp huấn luyện chuyển loại thời gian 06 tháng thành kỹ sư tàu bay theo chương trình đào tạo được Cục HKVN phê duyệt, đáp ứng tiêu chuẩn của Tổ chức hàng không dân dụng quốc tế.

✓ *Đối với các loại nhân viên khác*

Hiện nay ngành HKVN có khoảng 16 ngàn nhân viên, bên cạnh việc đào tạo, huấn luyện phi công, tiếp viên hàng không và nhân viên kỹ thuật máy bay, các nhân viên khác tùy từng mức độ khác nhau đều phải được đào tạo, huấn luyện đầy đủ, đáp ứng yêu cầu khai thác và tiêu chuẩn của Tổ chức hàng không dân dụng quốc tế và phải qua đào tạo cơ bản ban đầu, đào tạo chuyển loại, huấn luyện định kỳ, huấn luyện năng định, huấn luyện tại vị trí làm việc.

Qua việc khái quát về chính sách phát triển NNL của ngành HKVN có thể nhận thấy những chính sách được đưa ra có thể đúng hướng nhưng trong quá trình thực hiện lại gặp nhiều hạn chế và có những chính sách thể hiện chưa thực sự phù hợp với ngành trong giai đoạn hiện nay. Các chính sách xây dựng còn thiếu tính đồng bộ, chưa mang tính đồng đều, thực hiện chậm và trong thực tế khi thực hiện lại gặp nhiều khó khăn và hiệu quả đạt được không cao.

II. Giải pháp hoàn thiện hệ thống chính sách về phát triển nguồn nhân lực của ngành Hàng không Việt Nam

Giải pháp này được thực hiện theo 2 nội dung:

* **Thứ nhất**, Nhà nước hoàn thiện hệ thống chính sách nhằm thúc đẩy phát triển NNL của ngành HKVN:

- Nhà nước thực hiện biện pháp miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp khoản thu nhập được chi cho đào tạo, phát triển NNL hàng không, cho vay tín dụng ưu đãi đối với các dự án đầu tư cho đào tạo và phát triển NNL của ngành.

- Tạo điều kiện hơn nữa cho ngành HKVN mở rộng quan hệ quốc tế đa phương, trong đó tăng cường quan hệ hợp tác hai chiều với các tổ chức quốc tế và liên kết, liên doanh trong hoạt động đào tạo, phát triển NNL với nước ngoài.

- Xây dựng chính sách đầu tư từ ngân sách nhà nước cho đào tạo, phát triển NNL của ngành phù hợp với phương châm là đầu tư từ ngân sách nhà nước không bao cấp và cũng không chèn lấn đầu tư của các chủ thể đầu tư khác, đầu tư phát triển các công trình kết cấu hạ tầng đào tạo hàng không và nâng cấp cơ sở kỹ thuật phục vụ đào tạo, phát triển NNL của ngành.

- Nhà nước thực hiện các chính sách ưu đãi, bảo hộ hợp lý cho hoạt động đào tạo và phát triển NNL ngành HKVN. Đó là những chính sách ưu đãi đối với các khoản đầu tư của các đơn vị. Đối với hộ gia đình và người lao động, đó là chính sách cho vay tín dụng ưu đãi, giảm thuế thu nhập cá nhân đối với phần thu nhập được đầu tư trở lại cho đào tạo, phát triển NNL, chính sách bảo hộ thị trường lao động trong nước trước sự cạnh tranh của lao

động nước ngoài, chính sách sử dụng lao động chất lượng cao, các chính sách về chế độ đãi ngộ cho những lao động đặc thù như phi công, kiểm soát viên không lưu, đội ngũ kỹ sư sửa chữa bảo dưỡng máy bay, đội ngũ quản lý...

- Thực hiện chính sách về quy hoạch các cơ sở đào tạo có liên quan đến chuyên ngành hàng không:

- + Tiến hành rà soát, đánh giá lại một cách toàn diện năng lực của các cơ sở đào tạo (bao gồm các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề) có khả năng đào tạo chuyên ngành trên cơ sở đó có phương án quy hoạch, sắp xếp lại cho phù hợp.

- + Kết hợp cùng với ngành HKVN thực hiện khảo sát và dự báo về nhu cầu đào tạo nghề của các doanh nghiệp hàng không.

- + Nhà nước cần tập trung đầu tư nâng cấp, chấn chỉnh theo hướng chuẩn hóa về chất lượng đối với một số trường đại học, cao đẳng, trung cấp đào tạo một số chuyên ngành liên quan đến ngành (ví dụ: trường đại học Giao thông vận tải, trường đại học Bách khoa, Học viện kỹ thuật quân sự, Học viện HKVN...)

- Đẩy mạnh hoạt động định hướng nghề nghiệp: Nhà nước cần bắt đầu định hướng nghề nghiệp cho học sinh khi đang học ở bậc trung học cơ sở. Khi đó nhà nước cần tạo điều kiện cho học sinh tìm hiểu đặc điểm của các nghề nghiệp có trong thị trường lao động và những nghề mà Việt Nam đang cần bổ sung trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Để thực hiện được cần phải kết hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo như sau:

- + Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp dạy học theo hướng hiện đại, không dừng ở việc cung cấp các kiến thức và kỹ năng chung về nghề nghiệp mà còn phải giúp cho học sinh có khả năng rèn luyện và hình thành nhân cách nghề nghiệp.

- + Đẩy mạnh hoạt động tư vấn nghề nghiệp cho học sinh bằng nhiều hình thức như: lồng ghép vào các giờ học chính khóa, qua các buổi tham quan, dã ngoại, qua các hoạt động của đoàn, đội, câu lạc bộ của trường học...

- + Tuyên truyền nâng cao nhận thức của các bậc phụ huynh về nghề nghiệp, để từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc thiết lập và tăng cường mối quan hệ phối hợp giữa gia đình với nhà trường cùng giáo dục định hướng nghề nghiệp cho con em mình.

* **Thứ hai**, việc hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển NNL đặc thù của ngành HKVN cũng hết sức cần thiết. Đó là việc xây dựng và triển khai các chính sách, kế hoạch phát triển NNL trong đơn vị nhằm đảm bảo đạt được các mục tiêu về quy mô, cơ

cấu, chất lượng NNL hàng không; Cần phải hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý hoạt động phát triển, đào tạo NNL của các đơn vị trong ngành đáp ứng được các yêu cầu ngày càng cao và đổi mới liên tục của công nghệ hàng không.

- Với phi công: Thực tế hiện nay chi phí đào tạo phi công là rất lớn và chi phí đào tạo này cao hơn nhiều so với những nhóm lao động khác (khoảng 100.000 USD/học viên). Vì vậy, các doanh nghiệp hàng không đã thực hiện chính sách xã hội hóa, học viên tự túc học phí và doanh nghiệp hỗ trợ học phí thông qua kết quả học tập. Tuy nhiên, các ứng viên tham gia khóa học còn rất hạn chế. Do đó, ngành và các doanh nghiệp cần xây dựng chính sách phù hợp khuyến khích học viên tham gia học. Cụ thể:

+ Tạo điều kiện tiếp nhận và huấn luyện chuyển loại đối với các học viên được các hãng hàng không cử đi đào tạo cơ bản. Căn cứ kết quả làm việc và mức độ cam kết cống hiến sẽ xem xét hỗ trợ phần kinh phí đào tạo cơ bản. Như vậy, cần có chính sách cụ thể về hỗ trợ kinh phí đào tạo cho học viên.

+ Xây dựng chương trình để quảng bá, tuyên truyền sâu rộng, thường xuyên về nhu cầu tuyển dụng, chương trình hợp tác với các trường đại học, trường phổ thông trung học, trung tâm tư vấn việc làm để tạo nguồn, tìm ứng viên phù hợp nhằm thực hiện tốt kế hoạch đào tạo, tuyển dụng.

+ Có chính sách tuyển chọn các đối tượng là phi công quân sự, học viên dự khóa tại các trường không quân có nguyện vọng và có đủ điều kiện sức khỏe làm nguồn phi công và học viên.

+ Đối với những ứng viên đủ tiêu chuẩn đầu vào nhưng tiếng Anh còn hạn chế theo hướng bảo lưu kết quả tuyển dụng, cá nhân tự túc kinh phí học tiếng Anh, khi đạt kết quả theo tiêu chuẩn sẽ được chính thức tiếp nhận đưa vào đào tạo phi công.

Để phát triển đội ngũ phi công, đảm bảo đủ số lượng đáp ứng khai thác các loại tàu bay tầm trung, tầm xa, cục HKVN nên xem xét bỏ điều kiện giới hạn về tuổi đời khi tiến hành chuyển loại phi công. Tích cực đào tạo đội ngũ giáo viên bay để đáp ứng nhu cầu chuyển loại lớn của phi công trong những năm tới.

- Với tiếp viên hàng không, nhân viên kỹ thuật máy bay và kiểm soát viên không lưu: Đào tạo tiếp viên tương tự như phi công. Hiện trong nước chưa có cơ sở đào tạo, do vậy doanh nghiệp tuyển dụng và tự đào tạo lực lượng lao động này, thời gian khoảng 6 tháng. Nhân viên kỹ thuật máy bay, kiểm soát viên không lưu trước đó chủ yếu được đào tạo tại các cơ sở trong nước và dừng ở

trình độ cơ bản chung cho tất cả các ngành. Sau khi tuyển dụng, doanh nghiệp thực hiện đào tạo cơ bản cho nhân viên kỹ thuật máy bay (thời gian khoảng 6 tháng), đào tạo cơ bản cho kiểm soát viên không lưu về nghiệp vụ (thời gian khoảng 6 - 12 tháng) tại các Trung tâm đào tạo của doanh nghiệp và của ngành.

Vì vậy, để đảm bảo được chất lượng đào tạo những đội ngũ này, ngành và các doanh nghiệp nên có chính sách đầu tư đầy đủ về nhân lực, vật lực cho các trung tâm đào tạo, xây dựng và nâng cấp chất lượng đội ngũ giáo viên theo đúng tiêu chuẩn quy định trong Quy chế đào tạo. Thực hiện các hình thức liên kết, giảng dạy, đặt hàng... đối với các cơ sở đào tạo có các chuyên ngành đặc thù hàng không có chất lượng cao để gửi nguồn lao động đi đào tạo, tặng học bổng cho các sinh viên xuất sắc, hợp tác với các trường đại học để tạo điều kiện cho sinh viên về thực tập tại các doanh nghiệp hàng không và tiếp nhận các sinh viên có thành tích học tập tốt khi ra trường vào làm việc tại doanh nghiệp.

- Bên cạnh đó, ngành và các doanh nghiệp hàng không cần thực hiện các chính sách sử dụng, chính sách đãi ngộ NNL, chính sách thu hút NNL phù hợp với hệ thống chính sách phát triển NNL của ngành và yêu cầu thực tiễn của đơn vị. Cụ thể, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật để làm cơ sở cho bố trí sắp xếp công việc phù hợp với năng lực của người lao động; bố trí thời gian làm việc, nghỉ ngơi phù hợp; có chế độ tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp xứng đáng với công sức người lao động bỏ ra và đảm bảo phát huy được tính tích cực, sáng tạo trong công việc; chính sách thu hút nhân tài nhằm giúp ngành có được những lao động giỏi, chất lượng cao và hạn chế hiện tượng “chảy máu chất xám” lao động trong ngành chuyển sang ngành khác. □

Tài liệu tham khảo

1. Cục hàng không Việt Nam (2015), “Đề án tái cơ cấu vận tải hàng không giai đoạn đến năm 2020”.
2. Cục hàng không Việt Nam (2013), “Đề án phát triển đào tạo nguồn nhân lực Hàng không Việt Nam đến năm 2020”.
3. Cục Hàng không Việt Nam (2015), “Hội nghị Đánh giá chất lượng đào tạo, huấn luyện, bồi dưỡng cán bộ, nhân viên và nhân viên hàng không”.
4. Nguyễn Thị Thanh Quý (2016), “Phát triển nguồn nhân lực ngành Hàng không Việt Nam”, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện khoa học xã hội.