

## BÁO CÁO

**Sơ kết 01 năm thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU, ngày 28/4/2023 về chiến lược phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2023 - 2030, tầm nhìn đến năm 2035**

Căn cứ 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. Đảng ủy Tổng công ty đã ban hành Nghị quyết số 17-NQ/ĐU, ngày 28/4/2023 về chiến lược phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2023 - 2030, tầm nhìn đến năm 2035 (gọi tắt Nghị quyết số 17-NQ/ĐU). Sau 01 năm triển khai thực hiện, Đảng ủy Tổng công ty đánh giá kết quả cụ thể như sau:

### I. Công tác triển khai thực hiện

Đảng ủy Tổng công ty đã nghiêm túc chỉ đạo các cấp ủy, cán bộ, đảng viên, người lao động trong toàn đảng bộ quán triệt thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU.

1. Đối với cấp Tổng công ty đã Ban hành Kế hoạch số 2754/KH- ĐS, ngày 24/8/2023 về việc thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU trọng tâm: Xây dựng phương án và các giải pháp thực hiện về tiền lương và chế độ, chính sách đối với người lao động trong Tổng công ty ĐSVN giai đoạn 2023 -2030, tầm nhìn đến năm 2035 theo tinh thần của Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21/5/2018; Xây dựng, thực hiện phương án và các giải pháp thực hiện về đào tạo đội ngũ chuyên gia kỹ thuật, công nghệ và quản lý trong nước và nước ngoài; xây dựng kế hoạch đào tạo, cung cấp, giới thiệu nguồn nhân lực cho đường sắt đô thị, đường sắt chuyên dùng; 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; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tiêu chuẩn xét tuyển giáo viên, thu hút đội ngũ giảng viên tại trường bảo đảm đủ số lượng, đạt chuẩn theo quy định.... Ngoài ra, Tổng công ty đang xây dựng Kế hoạch phương án, lộ trình nâng cấp Trường Cao đẳng Đường sắt thành Học viện công nghệ Đường sắt (Hiện đang lấy ý kiến góp ý vào dự thảo).

## 2. Đối với cấp ủy cơ sở

Các cấp ủy đã cụ thể hóa bằng chương trình hành động, kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU phù hợp với thực tiễn ở doanh nghiệp, đơn vị<sup>1</sup> để thực hiện các nội dung về đánh giá thực trạng công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực tại đơn vị; công tác tuyển dụng; công tác đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý; đào tạo công nhân kỹ thuật; công tác tiền lương, chế độ chính sách đối với người lao động. Ngay sau khi ban hành Nghị quyết số 17-NQ/ĐU 100% các cấp ủy đảng trong toàn Đảng bộ đã triển khai, phổ biến quán triệt đến cán bộ, đảng viên, người lao động. Thông qua nghiên cứu, học tập, quán triệt Nghị quyết số 17-NQ/ĐU; cấp ủy, tổ chức đảng các cấp và hầu hết cán bộ, đảng viên, người lao động trong doanh nghiệp, đơn vị đều nhận thức được với cơ chế kinh tế thị trường như hiện nay, việc phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ luôn gắn liền với sự tồn tại và phát triển của Tổng công ty và doanh nghiệp, đơn vị. Tập thể lãnh đạo doanh nghiệp, đơn vị luôn xác định việc phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và cán bộ, đảng viên, người lao động trong toàn doanh nghiệp, đơn vị; là nhiệm vụ chiến lược để đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển.

## 3. Công tác kiểm tra, giám sát

Ban Thường vụ Đảng ủy Tổng công ty và các cấp ủy trực thuộc đã đưa nội dung quán triệt thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU vào chương trình kiểm tra, giám sát của cấp ủy và Ủy ban kiểm tra, cụ thể:

- Trong quý III năm 2023, Đảng ủy Tổng công ty đã giám sát 03 đơn vị trực thuộc triển khai thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU.

- Năm 2024, Đảng ủy và UBKT Đảng ủy Tổng công ty đã xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát của cấp ủy trực thuộc về triển khai thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU tại 18 đơn vị trực thuộc (*trong 6 tháng đầu năm 2024 đã kiểm tra, giám sát 6 đơn vị*). Qua kiểm tra, giám sát các cấp ủy nghiêm túc thực hiện đều xây dựng kế hoạch, chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU tuyên truyền phổ biến đến cán bộ, đảng viên, người lao động trong toàn doanh nghiệp, đơn vị.

## II. Kết quả bước đầu sau 01 năm thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU

### 1. Về đào tạo

- Các doanh nghiệp, đơn vị đã đào tạo cán bộ quản lý học tập tại các nước: Nhật (23 học viên), Hàn Quốc (43 học viên), Trung Quốc (01 học viên), Ấn Độ (04 học viên) tổng số 71 đồng chí về công nghệ bảo trì đường sắt – Dự án nâng cao năng lực

<sup>1</sup> Tiêu biểu ĐU Công ty CPVT Hà Nội (thành lập Tổ nghiên cứu triển khai thực hiện Nghị quyết 17-NQ/ĐU của Đảng ủy Tổng công ty ĐSVN; ban hành Nghị quyết số 10-NQ/ĐU; kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 10-NQ/ĐU; từ quý II/2023 đến nay, Đảng ủy Công ty đã đưa vào Kế hoạch kiểm tra giám sát việc thực hiện Nghị quyết về phát triển nguồn nhân lực, đã tiến hành KTGS 07 cấp ủy trực thuộc về nội dung này); ĐU Công ty CPVT Sài Gòn; ĐU CPĐS Bình Trị Thiên, ĐU Công ty CPĐS Thanh Hóa; ĐU Quảng Nam- Đà Nẵng; ĐU Chi nhánh Khai thác đường sắt Hà Nội, Hà Thanh; ĐU XNĐM Sài Gòn, Hà Nội; ĐU Trường Cao đẳng Đường sắt..... đã đưa nội dung mục tiêu, nhiệm vụ và các giải pháp thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU vào chương trình công tác năm của doanh nghiệp, đơn vị.

quản lý ATGTĐS tại Việt Nam, hỗ trợ kỹ thuật tăng cường năng lực đào tạo đường sắt đô thị, ATGTĐS với công nghệ thông minh...

- Nâng cao chất lượng nhân lực là cán bộ lãnh đạo, quản lý, doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc đã thực hiện tốt các quy định về công tác cán bộ, bao gồm: quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm, đánh giá phân loại quản lý lãnh đạo hàng năm; từ năm 2023 đến nay các cấp ủy doanh nghiệp, đơn vị đề xuất cấp trên quyết định và cho ý kiến về: bổ sung cấp ủy, kiện toàn phó bí thư, Phó bí thư tại 25 tổ chức đảng trực thuộc; bổ nhiệm, bổ nhiệm lại giám đốc, phó giám đốc, cử, cử lại Người đại diện phần vốn, trưởng ban, phó trưởng ban và cho ý kiến về công tác nhân sự tại 30 chi nhánh, công ty, đơn vị theo phân cấp<sup>2</sup>.

**\* Khối Chi nhánh Khai thác:**

Đào tạo học liên thông lên Đại học cho 25 người lao động trong năm 2023 và 21 người lao động trong 6 tháng đầu năm 2024; Đăng ký đào tạo học lớp liên thông Gác ghi lên Trung cấp Điều hành chạy tàu hỏa là 85 người lao động; Bồi dưỡng nghiệp vụ đấu thầu qua mạng cho 12 cán bộ, Quản lý dự án Đầu tư xây dựng công trình cho 50 cán bộ; Đào tạo, hướng dẫn sử dụng Hệ thống thông tin quản lý KCHTĐS (VNRA-MIS) cho 12 người; bồi dưỡng chính sách lao động, tiền lương 12 người.

**\* Khối Chi nhánh Đầu máy Toa xe và công nghiệp:**

Bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ: 39 người; Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ thi nâng bậc: 175 người và 03 công nhân làm nhiệm vụ kiểm tra khuyết tật kim loại bằng kỹ thuật Siêu âm. Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho 201 công nhân làm Trực ban đầu máy, quay ghi dẫn máy, vận hành cầu quay, cấp phát nhiên liệu, quản gia nhà lưu trú); Tổ chức thi sát hạch từ phụ tài xế lên Tài xế 1/3: 38 người.

**\* Khối công ty CP Vận tải:**

Đào tạo trung cấp chính trị cho 25 cán bộ, đảng viên; Bồi dưỡng, tập huấn, cập nhật kiến thức cho 11 lãnh đạo quản lý, 65 cán bộ làm công tác an toàn vận tải, 21 cán bộ quản lý hành chính, tài chính; 67 cán bộ về quản lý đấu thầu; đào tạo 58 công nhân khám chữa toa xe; đào tạo để chuyển đổi chức danh cho 35 trưởng tàu, 35 nhân viên phục vụ trên tàu.

**\* Khối cổ phần Kết cấu hạ tầng đường sắt:**

<sup>2</sup> Đảng ủy Trung Tâm Điều hành vận tải; Đảng ủy Chi nhánh KTĐS Lào Cai; Đảng ủy Chi nhánh Khai thác đường sắt Thừa Thiên Huế; Đảng ủy Chi nhánh KTĐS Hà Lạng; Đảng ủy Chi nhánh KTĐS Hà Thanh; Đảng ủy Chi nhánh KTĐS Hà Lào; Đảng ủy Chi nhánh KTĐS Hà Thái Hải; Đảng ủy Chi nhánh KTĐS Sài Gòn; Đảng ủy công ty Cổ phần tư vấn đầu tư và xây dựng giao thông vận tải; Đảng ủy Công ty CP TTTHĐS Sài Gòn; Đảng ủy Công ty CP TTTHĐS Hà Nội; Đảng ủy Công ty CP TTTHĐS Đà Nẵng; Đảng ủy Công ty CPĐS Vĩnh Phú; Đảng ủy Công ty CP Vận tải ĐS Hà Nội; Đảng ủy Công ty CPĐS Quảng Nam-Đà Nẵng; Đảng ủy Công ty CPĐS Thanh Hóa; Đảng ủy Công ty CPĐS: Hà Hải, Hà Thái, Thuận Hải, Sài Gòn; Đảng ủy Công ty CPĐS Nghĩa Bình; Đảng ủy Công ty CPĐS Sài Gòn bổ nhiệm lại Phó trưởng ban Quản lý kết cấu hạ tầng đường sắt; Ban Quản lý Đầu tư và XD; Đảng bộ Trường Cao đẳng Đường sắt; Đảng bộ Công ty CPĐS Bình Trị Thiên; Đảng bộ Công ty cổ phần TTTH Đường sắt Bắc Giang; Đảng bộ Công ty cổ phần Xe lửa Gia Lâm; Đảng bộ Ban QLDA ĐS KV1; Chi bộ Trung tâm Y tế Đường sắt; Ban QLKCHT Tổng công ty; Cơ quan UBKT Đảng ủy Tổng công ty....

Đang gửi đi đào tạo Cao học 35 người và liên thông lên Đại học là 76 người; Công nhân kỹ thuật các ngành nghề chính: 241 người; Công nhân vận hành máy thi công 35 người; Nâng cao năng lực quản lý an toàn đường sắt 55 người; Bồi dưỡng nghiệp vụ: Đảm bảo An toàn GTĐS 150 người; đấu thầu qua mạng 104 người; chính sách lao động, tiền lương 56 người.

\* Khối Cổ phần Thông tin tín hiệu Đường sắt:

Đào tạo Cao học 05 người và liên thông lên Đại học là 08 người; đào tạo đảm bảo An toàn GTĐS 55 người; đấu thầu qua mạng 35 người; chính sách lao động, tiền lương 11 người; 15 lãnh đạo, lao động quản lý tham gia tập huấn cập nhật các quy định về lao động tiền lương, BHXH; 09 cán bộ lãnh đạo, quản lý của Công ty đi tham gia các buổi thuyết trình, hội thảo chuyên đề phòng chống tham nhũng, tiêu cực.

\* Khối đơn vị sự nghiệp:

Đào tạo Cao học 15 người và liên thông lên Đại học là 18 người; Nâng cao năng lực quản lý an toàn đường sắt 25 người; Bồi dưỡng nghiệp vụ: Đảm bảo An toàn GTĐS 25 người; đấu thầu qua mạng 51 người; chính sách lao động, tiền lương 05 người.

## 2. Về tuyển dụng

- Căn cứ nhu cầu về nguồn nhân lực đáp ứng với tình hình SXKD của doanh nghiệp, đơn vị. Trên cơ sở lao động hiện có, các doanh nghiệp, đơn vị đã tiến hành rà soát dự báo số lao động thay đổi để làm căn cứ xây dựng kế hoạch sử dụng, tuyển dụng lao động đầu vào đảm bảo đủ nguồn nhân lực phù hợp cho hiện tại và các năm tiếp theo. Hiện nay lao động tuyển dụng là 1 thách thức nên năm 2023 và đầu năm 2024 các doanh nghiệp, đơn vị tuyển dụng được 778 lao động vào làm việc, trong đó 150 lao động đã chấm dứt HĐLĐ trước đây nay có nguyện vọng quay trở lại làm việc tại doanh nghiệp, đơn vị<sup>3</sup>.

- Các doanh nghiệp, đơn vị đã ban hành kế hoạch tuyển dụng lao động với các chỉ tiêu vị trí, số lượng cụ thể theo nhu cầu công việc và đăng thông tin tuyển dụng lao động công khai trên mạng thông tin nội bộ và trên Website của doanh nghiệp, đơn vị, chủ động tới các địa bàn, địa phương khó khăn để tuyển dụng. Bên cạnh đó phổ biến nhu cầu lao động đến người lao động trong toàn doanh nghiệp, đơn vị và khuyến khích người lao động giới thiệu con, em, người thân tham gia đào tạo đúng chuyên ngành và đăng ký tuyển dụng vào làm tại doanh nghiệp, đơn vị; đồng thời có cơ chế, chính sách tuyển dụng lao động tốt nghiệp trung học phổ thông đối với con em CBCNV trong ngành. Sau khi tuyển dụng các doanh nghiệp, đơn vị đã cử đi đào tạo lớp trung cấp, Cao đẳng tại trường Cao đẳng đường sắt hoặc các Trường nghề khác và đài thọ toàn bộ học phí. Hiện tại có 155 lao động đang được doanh

<sup>3</sup> Tiêu biểu ĐU Công ty CPVT Hà Nội, Sài Gòn; ĐU CPĐS Bình Trị Thiên; ĐU Công ty CPĐS Thanh Hóa; ĐU Quảng Nam-Đà Nẵng; ĐU Công ty TTTT ĐS Sài Gòn, Hà Nội; ĐU Chi nhánh KTĐS Hà Thanh; ĐU Chi nhánh KTĐS Hà Lào; ĐU Chi nhánh KTĐS Hà Thái Hải; ĐU Chi nhánh KTĐS Sài Gòn...

nghiệp, đơn vị cử đi đào tạo lớp công nhân kỹ thuật làm nguồn lực bổ sung cho lao động trực tiếp hiện đang thiếu hụt do giảm lao động (nghỉ hưu theo quy định nhà nước hoặc chấm dứt HĐLĐ) và theo nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, đơn vị.

- Đối với công tác tuyển dụng lao động doanh nghiệp, đơn vị có chế độ ưu đãi: ưu tiên xét tuyển hồ sơ đối với các sinh viên có bằng tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc tốt nghiệp ở các trường Cao đẳng, Đại học; các trường hợp đã có kinh nghiệm làm việc tại các doanh nghiệp, đơn vị khác (05 năm) với công việc tương tự như ngành nghề doanh nghiệp, đơn vị đang tuyển dụng (*trong thông báo tuyển dụng lao động, đã nêu rõ chế độ chi trả tiền lương, tiền học phí đào tạo đối với một số ngành nghề khó thu hút mức lương khởi điểm và tổng thu nhập, cùng các chế độ chính sách đãi ngộ, đảm bảo tương ứng với mặt bằng thu nhập chung ở khu vực cần tuyển dụng*). Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng luôn khuyến khích, động viên và có các chế độ đãi ngộ, phúc lợi đối với người lao động hấp dẫn nhằm giảm số lao động có nguyện vọng chấm dứt hợp đồng lao động; tuyển dụng đủ lực lượng lao động có trình độ tay nghề phù hợp với ngành nghề SXKD của đơn vị, doanh nghiệp, chú trọng bồi dưỡng đào tạo nâng cao tay nghề để đáp ứng tốt yêu cầu sản xuất kinh doanh hiện tại và tương lai.

- Đối với Trường Cao đẳng Đường sắt 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:

+ Trường Cao đẳng Đường sắt đã chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, xác định được mục tiêu, quy mô, ngành nghề đào tạo, dự báo chính xác nguồn nhân lực để có phương án tuyển dụng, đào tạo nguồn lao động một cách hợp lý, hiệu quả: Năm 2024 đã ban hành Thông báo tuyển dụng 11 vị trí giảng viên, chuyên viên phục vụ công tác đào tạo. Mời các chuyên gia là PGS, Tiến sỹ giỏi thuộc lĩnh vực đường sắt tham gia công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cho Tổng công ty ĐSVN và các doanh nghiệp.

+ Thay đổi cách tiếp cận người học 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, Xí nghiệp, Chi nhánh, địa phương ở các khu vực và các cơ sở nhà Trường. Đặc biệt là quan tâm đến chế độ, chính sách, động viên, khuyến khích từng cán bộ, giảng viên, người lao động trong đơn vị yên tâm công tác, đồng hành cùng Nhà trường; lan tỏa, truyền thông về các chế độ, chính sách, đãi ngộ tính ưu việt, tương lai phát triển của Ngành đường sắt trong giai đoạn hiện nay và tương lai.

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

- Các cấp ủy đã chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo dài hạn 5 năm (2020 - 2025), trong đó có việc đào tạo đội ngũ chuyên gia, theo kế hoạch sẽ đào tạo: 2.628 lượt người (155 lao động quản lý, 1.504 lao động chuyên môn nghiệp vụ, 969 kỹ sư

hệ đầu máy - Toa xe, hệ vận tải, thông tin, cầu đường....) ngoài ra, các doanh nghiệp, đơn vị chủ động đào tạo chuyển đổi nghề, kiêm nhiệm công nhân nguội sửa chữa, lái phương tiện chuyên dùng, công nhân vận hành cầu trục, đào tạo kiểm tra dò khuyết tật siêu âm kim loại, xây dựng đường sắt, thông tin, đầu máy, toa xe.

- Đối với công tác vận tải hàng hóa: đã ứng dụng phần mềm quản lý vận chuyển đa phương thức, để tận dụng nguồn hàng khách lẻ và phương thức vận chuyển “từ kho gửi hàng đến kho nhận hàng” cho phù hợp với sự phát triển chung của toàn ngành vận tải.

- Các danh nghiệp, đơn vị đã triển khai ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác chăm sóc khách hàng, trong thực hiện nghiệp vụ quản lý doanh nghiệp như: hệ thống kiểm soát vé trên tàu, việc kiểm soát việc lập số hàng đi, đến của hệ thống hành lý Harapost. Phối hợp với đối tác Công ty Halovi thử nghiệm hệ thống camera giám sát hành khách đi tàu; Nghiên cứu việc triển khai mạng LAN trên tàu và giải pháp kiot bán vé tự động tạo điều kiện thuận lợi cho hành khách. Xây dựng phần mềm quản lý vật tư chạy trên nền tảng internet, với nhiều tính năng quản trị mới, đưa vào sử dụng chính thức từ ngày 01/01/2024.

- Đối với công tác kinh doanh, quảng bá và chăm sóc khách hàng: Bước đầu Tổng công ty ĐSVN đã kết nối và khởi tạo hệ sinh thái số với các đơn vị đối tác lớn trong và ngoài ngành, cụ thể đã kết nối với hầu hết các ngân hàng lớn trong nước qua ứng dụng Mobi-Banking để thực hiện việc bán vé và thanh toán điện tử cho hành khách, ứng dụng mua và thanh toán vé tàu thông qua các Ví điện tử như: Momo, Vimo, Viettel Pay. Kết nối với 02 hệ thống thanh toán trực tuyến liên ngân hàng hiện nay tại Việt Nam: VNPAY, Napas.

#### **4. Về đào tạo công nhân kỹ thuật các ngành, nghề chính**

*- Về 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.*

+ Trong công tác quản trị doanh nghiệp: các doanh nghiệp, đơn vị tiếp tục đưa vào sử dụng các phần mềm quản lý tài chính - kế toán cho các đơn vị; nhân sự - tiền lương; quản lý vật tư - thiết bị - phương tiện; Tiếp tục sử dụng, đồng thời chuyển đổi phần mềm quản trị văn phòng (chuyển từ hệ thống PO8 sang E-Office), ứng dụng chữ ký số cho cơ quan Tổng công ty ĐSVN và kết nối với tất cả các đơn vị.

+ Trong công tác vận tải và điều hành chạy tàu: Đã triển khai Hệ thống bán vé điện tử trên máy tính, website, điện thoại thông minh (trên nền tảng IOS và Android), phần mềm kiểm soát hành khách đi tàu, ứng dụng thương mại điện tử, thanh toán điện tử và hóa đơn điện tử để nâng cao dịch vụ chăm sóc khách hàng; Hệ thống quản trị vận tải hàng hóa và điều hành chạy tàu; phần mềm cơ báo điện tử và tính toán tiền lương tài xế có kết nối liên thông dữ liệu với hệ thống quản trị vận tải hàng hóa; Phần mềm thanh toán và đối chiếu sản phẩm tác nghiệp giữa Tổng công ty ĐSVN và các đơn vị; Phần mềm quản lý vận chuyển hành lý - bao gửi; quản lý thông tin về

toa xe (như trạng thái kỹ thuật toa xe, vị trí toa xe) trên hệ thống lõi quản trị hàng hóa; thực hiện quản lý đăng kiểm tất cả các toa xe của Công ty trên nền tảng “ Dịch vụ công quốc gia”.

+ Triển khai ứng dụng phần mềm Raily.com.vn về thống kê, báo cáo lao động và thu nhập để quản lý, khai thác và chia sẻ dữ liệu về: trình độ, tuổi tác, chất lượng, thu nhập bình quân; tổ chức hội nghị, họp triển khai công tác sản xuất hàng ngày qua hệ thống truyền hình các khu vực, từ đó tiết kiệm được chi phí và thời gian. Sử dụng phần mềm Zalo để thông tin nhanh đến hành khách (nhắc thời gian đi tàu và kết thúc hành trình gửi lời cảm ơn đến hành khách); ngoài ra còn thông tin đến các thành viên trong doanh nghiệp, đơn vị các văn bản quan trọng, cập nhật các thông tin quan trọng nhanh nhạy trong thời gian ngắn; lập trang Website Công ty và cử bộ phận quản lý, đăng tin bài về tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh, các văn bản... Hệ thống camera giám sát gác chắn đường ngang, thiết bị giám sát hành trình tuần đường với mục đích hỗ trợ và nhắc nhở công tác gác chắn đường ngang, tuần đường trên toàn tuyến quản lý, hệ thống giám sát hoạt động 24/24.

*- 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 doanh nghiệp, đơn vị.*

Trường Cao đẳng Đường sắt 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 nâng cao chất lượng đào tạo đặc biệt là phát triển nguồn nhân lực được chú trọng quan tâm, mở rộng các chuyên ngành đào tạo và hợp tác với các đối tác lớn, Trường Đại học Công nghệ GTVT; Đại học GTVT Hà Nội; các tập đoàn lớn như Fomosa Hà Tĩnh, Than khoáng sản, Thép Dung Quất, Tập đoàn Đèo Cả... Công tác đầu tư phát triển cơ sở vật chất, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý đáp ứng với nhu cầu thực tiễn của xã hội, của ngành, tạo động lực mạnh mẽ tiến tới đào tạo nguồn nhân lực cho đường sắt tốc độ cao theo chiến lược phát triển của Đường sắt Việt Nam.

## **5. Chế độ, chính sách đối với người lao động và đảm bảo an sinh xã hội**

*- Thực hiện lộ trình tăng lương cho người lao động của doanh nghiệp, đơn vị đảm bảo cuộc sống ngang tầm với các nghề tương ứng tại các doanh nghiệp khác.*

Các doanh nghiệp, đơn vị thực hiện các chế độ chính sách đối với người lao động kịp thời đầy đủ, đúng quy định pháp luật. 100% người lao động tham gia đóng BHXH, BHYT, BHTN; mua bảo hiểm tai nạn 24/24 cho toàn thể người lao động; chế độ khám sức khỏe định kỳ, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động đối với người lao động được thực hiện đúng quy định. Công tác chăm sóc sức khỏe, vệ sinh môi trường, phòng chống dịch bệnh... thực hiện có hiệu quả đặc biệt là trang bị cho người tuần đường áo điều hòa. Khuyến khích bồi dưỡng bằng tiền (các dịp lễ tết, trang phục, sinh nhật người lao động ...) và hiện vật (quà Tết, Bánh Trung thu...) kịp thời đến người lao động vào các dịp kỷ niệm. Tổ chức cho người lao động tham quan

du lịch, nghỉ mát trong và ngoài nước, nhằm mục đích động viên, khuyến khích người lao động đã hoàn thành nhiệm vụ sản xuất chung của doanh nghiệp, đơn vị. Đặc biệt một số công ty cổ phần đã trả lương theo vị trí việc làm; đã khoán quỹ tiền lương theo doanh thu vận tải hành khách cho các đôi tàu khách trên tuyến Hà Nội - Hải Phòng và đôi tàu NA1/2 tuyến Hà Nội - Vinh; có cơ chế tiền lương cho lao động trực tiếp khám chữa toa xe, cho người lao động làm việc trên các đoàn tàu chất lượng cao Huế-Đà Nẵng, SE19/20, SE21/22....

*- Công tác 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 cho người lao động, nhằm giữ chân người lao động giỏi, quan tâm tạo điều kiện cho người lao động về chỗ ở để an tâm làm việc.*

+ Các cấp ủy thực hiện nghiêm Quy định số 80-QĐ/TW, ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị; Quy định số 08-QĐ/ĐUK, ngày 31/3/2023 của Đảng ủy Khối; Các Quy định của Đảng bộ Tổng công ty ĐSVN đã ban hành: số 19-QĐ/ĐU, ngày 25/4/2024 về công tác quy hoạch cán bộ; số 20-QĐ/ĐU, ngày 25/4/2024 về phân cấp quản lý tổ chức cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử trong đảng bộ Tổng công ty ĐSVN; số 21-QĐ/ĐU, ngày 14/5/2024 về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Đảng ủy Tổng công ty ĐSVN quản lý. Đồng thời chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch và theo chức danh cán bộ. Đặc biệt chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ; xây dựng quy định chế độ học tập bắt buộc, nhất là học tập lý luận chính trị đối với từng đối tượng cán bộ; huyến khích, bảo vệ cán bộ đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Phát huy vai trò, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu; động viên, khuyến khích cán bộ, đảng viên, người lao động có những đề xuất đổi mới, sáng tạo thực hiện tuyên truyền, nhân rộng những mô hình, giải pháp đổi mới, sáng tạo có hiệu quả. Thực hiện nghiêm túc Kết luận số 14-KL/TW, ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

+ 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, nhất là lao động trẻ có trình độ chuyên môn cao trong doanh nghiệp, đơn vị. Từ năm 2023 đến nay các doanh nghiệp, đơn vị đã luân chuyển 157 cán bộ (Trưởng phòng, giám đốc xí nghiệp, Phó phòng, Phó giám đốc xí nghiệp...). Hầu hết số cán bộ luân chuyển tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong thực tiễn, có phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, toàn diện hơn; nhiều đồng chí có những đóng góp tích cực vào việc phát triển của doanh nghiệp, đơn vị, được cán bộ, đảng viên tín nhiệm; nhiều đồng chí đã được bầu vào cấp ủy; được bầu cử, bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở các đơn vị.

*- 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.*



+ Các doanh nghiệp, đơn vị chú trọng đẩy mạnh phong trào thi đua lao động sản xuất, tôn vinh người lao động giỏi, triển khai phát động phong trào thi đua lao động sản xuất nhằm hoàn thành các chỉ tiêu kinh tế - xã hội cả năm, các phong trào khác vẫn được duy trì như: Phong trào lao động giỏi - quản lý tốt, phong trào phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật hợp lý hóa sản xuất, các phong trào “Chính quy - Văn hóa - An toàn”, “Xanh - Sạch - Đẹp”, “Đường tàu - Đường hoa”, Văn hóa thể thao ... nhằm cải thiện đời sống người lao động, bên cạnh đó kịp thời tôn vinh, khen thưởng người lao động tiêu biểu có thành tích xuất sắc và chế độ ưu tiên như xét nâng lương trước hạn, du lịch tham quan...

+ Hàng năm lãnh đạo doanh nghiệp, đơn vị ký các cam kết với tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên về hoạt động thi đua sản xuất, hàng năm đều bình xét và tôn vinh các đơn vị xuất sắc, hoàn thành nhiệm vụ, các lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua, kiện tướng an toàn. Cụ thể: khen thưởng 120 tập thể lao động xuất sắc, 562 tập thể lao động tiên tiến, 322 cá nhân chiến sĩ thi đua cấp cơ sở, 2.301 cá nhân lao động tiên tiến, 536 cá nhân kiện tướng ATCT, 376 cá nhân ATCT xuất sắc); đề nghị Đảng ủy Tổng công ty, Công đoàn ĐSVN, Đoàn TN Tổng Công ty khen thưởng, tôn vinh 250 lao động có thành tích xuất sắc. Ngoài ra, các doanh nghiệp, đơn vị có chế độ ưu tiên tuyển dụng đối với con em cán bộ, người lao động vào làm việc đơn vị mình bằng các hình thức đãi ngộ kinh phí học tập, bố trí nhà lưu trú cho người lao động, gửi đi đào tạo tại Trường Cao đẳng Đường sắt hoặc các trường khác phù hợp với ngành nghề doanh nghiệp, đơn vị khi ra trường bố trí việc làm ổn định.

### **III. Đánh giá chung**

#### **1. Ưu điểm**

- Công tác triển khai, quán triệt Nghị quyết số 17-NQ/ĐU được các cấp ủy đơn vị thực hiện nghiêm túc như xây dựng chương trình hành động và kế hoạch cụ thể; các nhiệm vụ, giải pháp đưa ra cơ bản hợp lý, được cán bộ, đảng viên và người lao động đồng thuận, đánh giá cao, tạo động lực mới cho việc phát triển nguồn nhân lực của ngành Đường sắt và đơn vị; từ lao động giản đơn lên lao động được đào tạo nghề chuyên sâu; góp phần quan trọng vào việc tạo tiền đề đưa ngành Đường sắt ngày càng phát triển nhanh tiến tới làm chủ trương phát triển Đường sắt tốc độ cao. Các cấp ủy tập trung xây dựng mới hoặc sửa đổi hoàn thiện các quy chế, quy định liên quan đến công tác cán bộ, công tác phân phối thu nhập, khoán sản phẩm.... Bước đầu bổ sung được một phần nhân lực đang thiếu hụt đặc biệt là lao động trực tiếp phục vụ chạy tàu như: Trưởng tàu, công nhân khám chữa toa xe, công nhân sửa chữa toa xe, nhân viên phục vụ hành khách, trực ban chạy tàu,...Mức thu nhập của người lao động được cải thiện so với những năm gần đây.

- Các doanh nghiệp, đơn vị đã chủ động phối hợp Trường Cao đẳng Đường sắt thực hiện công tác tuyển sinh để đào tạo nghề và tuyển dụng lao động qua đào tạo làm việc tại đơn vị. Tạo điều kiện cho người lao động được tham gia các lớp

học nâng cao trình độ nghiệp vụ, phục vụ công tác quản lý, sản xuất kinh doanh đơn vị mình.

- Công tác nhận xét, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp cán bộ được thực hiện ngày càng chặt chẽ, dân chủ, công khai, đúng quy trình, thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Việc sắp xếp, tổ chức lại các cơ quan, đơn vị, triển khai xây dựng và thực hiện đề án vị trí việc làm, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, đảng viên, người lao động, việc xây dựng đề án vị trí việc làm gắn với tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, đảng viên, người lao động là mục tiêu quan trọng để góp phần tinh gọn, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, đơn vị.

## **2. Hạn chế, khó khăn, vướng mắc**

- Do dịch bệnh kéo dài, thu nhập của người lao động chưa đáp ứng nhu cầu nên ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng đào tạo, đến nay công tác lao động, tiền lương của doanh nghiệp, đơn vị còn nhiều khó khăn (thiếu công nhân sửa chữa, cán bộ kỹ thuật...).

- Công tác quản lý, kinh doanh tài sản kết cấu hạ tầng Đường sắt quốc gia do Nhà nước đầu tư; công tác đảm bảo ANTT, PCCN, phối hợp giải quyết hành lang, lối đi tự mở; công tác phòng chống gian lận thương mại; công tác giải quyết, phân tích sự cố, tai nạn giao thông đường sắt nhân lực, vật lực, cán bộ chuyên ngành còn hạn chế chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế.

- Do tính cạnh tranh gay gắt về lực lượng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài nên việc thu hút lao động vào làm việc trong ngành đường sắt vẫn còn rất khó khăn; mặt khác nguồn tuyển sinh trong các trường Đại học hạn chế ít sinh viên theo học các chuyên ngành về đường sắt, có nhiều ngành nhiều năm không chiêu sinh sinh viên được như: khai thác vận tải đường sắt, công trình đường sắt, đầu máy toa xe.

- Công tác tuyển dụng lao động có chuyên môn, tay nghề cao chưa đáp ứng được nhu cầu. Việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ ngoại ngữ, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ, đảng viên, người lao động còn rất hạn chế. Còn có người lao động có biểu hiện trì trệ, thiếu tinh thần học tập, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới. Việc ứng dụng CNTT vào công tác quản lý cán bộ, đảng viên, người lao động chưa đạt yêu cầu.

## **3. Nguyên nhân**

- Nguyên nhân khách quan.

+ Do nhiều năm trở lại đây các phương tiện giao thông vận tải khác phát triển rất mạnh mẽ, trong khi đó kết cấu hạ tầng và phương tiện vận tải đường sắt chưa được cải thiện nhiều, cùng với ảnh hưởng của đại dịch COVID -19 nên kinh doanh vận tải đường sắt còn nhiều khó khăn.

+ Do đặc thù của ngành Đường sắt có nhiều ngành nghề nặng nhọc độc hại, người lao động phải làm việc theo chế độ ban đêm, kiêm nhiệm nên khó thu hút lao động nói chung và lao động chất lượng cao nói riêng. Ngoài ra, trong khu vực có các Khu công nghiệp, Trung tâm giới thiệu và tuyển dụng lao động xuất khẩu nước ngoài đang có nhu cầu thu hút lao động mà điều kiện làm việc và thu nhập tốt hơn.

- Nguyên nhân chủ quan.

+ Tình hình khan hiếm nhân lực trong toàn Ngành nói chung tiếp tục diễn ra. Một phần do sức hút của ngành, một phần do thu nhập người lao động thấp dẫn đến khó khăn trong công tác tuyển sinh và tuyển dụng. Từ đó dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực đầu vào không cao. Sau khi tuyển dụng cần phải mất nhiều thời gian và nhân lực cho việc kèm cặp đào tạo lại các kiến thức chuyên môn, tay nghề... cho công nhân mới.

+ Máy móc, thiết bị, phương tiện ngày càng cũ. Trong khi đó, lực lượng cán bộ kỹ thuật vừa thiếu vừa yếu và phân bổ không đồng đều và công nhân bậc cao am hiểu về các đầu máy đã sử dụng lâu năm đã nghỉ hưu, đây cũng là một trong những nguyên nhân làm cho công tác đào tạo gặp khó khăn.

+ Một số cán bộ đứng đầu đơn vị chưa thực sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm đã nêu trong Nghị quyết số 17-NQ/ĐU; công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của chiến lược nguồn nhân lực, còn có hiện tượng coi trọng chưa đúng mức; sự phối hợp giữa đơn vị trong ngành Đường sắt để thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU chưa đồng bộ, chặt chẽ; năng lực khảo sát, đánh giá thực trạng, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực còn thấp.

+ Công tác giám sát, kiểm tra về lĩnh vực này còn ít và chưa sâu sát, hiệu quả. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng tương ứng với vị trí việc làm và cơ cấu còn phụ thuộc vào cơ chế, chính sách về kinh phí.

#### **IV. Một số giải pháp trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty**

1. Các cấp ủy tiếp tục bám sát Nghị quyết 17- NQ/ĐU để cụ thể hóa các vấn đề mới cho phù hợp với tình hình mới của doanh nghiệp, đơn vị; tổ chức thực hiện tốt các mục tiêu, giải pháp đã đề ra.

#### **2. Xây dựng, tổ chức thực hiện chiến lược, kế hoạch hằng năm về phát triển nguồn nhân lực tập trung các nội dung sau:**

- Tiếp tục cụ thể hóa nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ đi đôi với phát huy vai trò người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ. Xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ ở tất cả các cấp, các tổ chức, nhất là cấp Tổng công ty; quy hoạch mang tính chiến lược, toàn diện, liên thông, cả cán bộ cấp ủy, lãnh đạo, quản lý, điều hành, đội ngũ chuyên gia. Đổi mới quy trình giới thiệu cán bộ vào nguồn quy hoạch các chức danh, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ nữ theo hướng mở và động.

- Thực hiện nghiêm túc công tác xây dựng chính đồn Đảng, đặc biệt là chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI “Một số vấn đề cấp bách trong công tác xây dựng Đảng hiện nay”, Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII “về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ" gắn với thực hiện Chỉ thị 05-CT/TW của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Đưa nội dung trên vào công tác đánh giá, nhận xét cán bộ hằng năm cũng như các nội dung khác của công tác cán bộ.

- Thực hiện nghiêm túc các quy định về công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo và đào tạo lại cán bộ; công khai, dân chủ, minh bạch trong công tác cán bộ, đặc biệt là trong đánh giá, tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ. Gắn chặt quy hoạch cán bộ quản lý, kế hoạch sử dụng lao động với kế hoạch đào tạo, tuyển dụng, với công tác đánh giá cán bộ, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Kế hoạch về phát triển nguồn nhân lực, quy hoạch cán bộ quản lý ở các doanh nghiệp, đơn vị phải phù hợp với Kế hoạch về phát triển nguồn nhân lực, quy hoạch cán bộ quản lý ở cấp Tổng Công ty.

### **3. Hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách, quy chế nội bộ liên quan đến phát triển nguồn nhân lực:**

- Tập trung nghiên cứu ban hành và thực hiện các cơ chế, chính sách trong đó tập trung vào quy chế trả lương, quy chế tuyển dụng, các chính sách đãi ngộ khác đối với cán bộ quản lý giỏi, lao động có trình độ và có kinh nghiệm.

- Thường xuyên quan tâm làm tốt công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết 17- NQ/ĐU; việc hoàn thiện hệ thống quy chế, quy định nội bộ của Tổng công ty, doanh nghiệp, đơn vị nhằm kiểm soát quyền lực để phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong các lĩnh vực dễ phát sinh tham nhũng, tiêu cực như công tác cán bộ, quản lý tài chính, mua sắm...; góp phần thúc đẩy phát triển sản xuất kinh doanh, giữ vững ổn định chính trị nội bộ trong toàn ngành.

### **4. Công tác tuyển dụng:**

- Các doanh nghiệp, đơn vị tập trung xây dựng kế hoạch tuyển dụng lao động bù đắp cho số lao động còn thiếu ở các vị trí trọng yếu của đơn vị mình theo phương án dễ tính, dễ làm. Trong giai đoạn này ưu tiên tuyển dụng: nguồn nhân lực còn dồi dào ở các đơn vị khác trong ngành; nguồn lao động từ địa phương nơi đơn vị đóng quân theo phương châm “đi từng ngõ, ngõ từng nhà để lựa chọn tuyển dụng lao động phù hợp”.

- Hoàn thiện cơ chế để tuyển dụng các cán bộ quản lý giỏi, lao động có trình độ và có kinh nghiệm trong thị trường lao động và một số chức danh đặc thù khác có khả năng mang lại hiệu quả kinh doanh cao cho doanh nghiệp, đơn vị.

- Ưu tiên tuyển dụng lao động đã qua đào tạo đúng nghề của vị trí công việc cần tuyển. Với nhu cầu tuyển dụng lao động kỹ thuật, có thể thực hiện việc tuyển dụng lao động chưa qua đào tạo sau đó phối hợp với các cơ sở đào tạo thực hiện việc đào tạo nghiệp vụ theo nhu cầu. Có chính sách về tiền lương, vị trí công tác

sau khi đào tạo, bố trí nơi lưu trú cho người lao động ... nâng cao sức thu hút để người lao động về làm việc với doanh nghiệp, đơn vị.

### **5. Công tác đào tạo:**

- Căn cứ kế hoạch SXKD các doanh nghiệp, đơn vị xây dựng kế hoạch đào tạo cho giai đoạn 5 năm và cho từng năm. Chi tổ chức đào tạo theo kế hoạch được cấp có thẩm quyền phê duyệt, ưu tiên nguồn kinh phí để thực hiện đúng kế hoạch đào tạo đã đề ra. Đối tượng tham gia các khóa đào tạo phải phù hợp với danh sách quy hoạch cán bộ quản lý hoặc kế hoạch sử dụng lao động. Tập trung hỗ trợ cán bộ quản lý, người lao động tự đào tạo nâng cao trình độ đáp ứng được yêu cầu công việc của vị trí việc làm đang đảm nhận.

- Tập trung vào: đào tạo lại và đào tạo chuyển đổi nghề; bồi dưỡng kiến thức quản lý doanh nghiệp, ưu tiên cho các lĩnh vực phát triển thị trường; luân chuyển cán bộ đã được quy hoạch có độ tuổi dưới 45 qua các vị trí công tác khác nhau để đào tạo. Tăng cường cử các đối tượng phù hợp tham gia các khóa đào tạo do Tổng công ty ĐSVN tổ chức. Các doanh nghiệp, đơn vị phối hợp với các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp trước hết là Trường cao đẳng Đường sắt; hợp tác với các tập đoàn, các công ty lớn, có uy tín trong nước để mở các lớp đào tạo các chức danh lao động còn thiếu, tổ chức các khóa bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho đội ngũ cán bộ quản lý và một số chức danh lao động liên quan đến lĩnh vực bán hàng, logistics, phục vụ trên tàu, dưới ga ... Đẩy mạnh việc thực hiện liên kết với các cơ sở đào tạo, phối hợp để mở các lớp đào tạo chuyên môn nghiệp vụ chuyên sâu cho từng mảng nghiệp vụ: Kỹ thuật, quản lý doanh nghiệp, lý luận chính trị... Chiêu sinh, tuyển dụng con em trong ngành, ký hợp đồng với trường cao đẳng nghề đường sắt, chi trả kinh phí để đào tạo đội ngũ công nhân kế cận thay thế cho lao động sẽ nghỉ trong những năm kế tiếp.

### **6. Công tác tiền lương và chế độ chính sách đối với người lao động:**

Từ Tổng công ty đến các doanh nghiệp, đơn vị chuẩn bị tốt các nội dung:

- Tiếp tục xây dựng Đề án về tiền lương và chế độ chính sách đối với người lao động của giai đoạn 2023-2030, tầm nhìn đến năm 2035 theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII.

- Tiếp tục xây dựng hoàn thiện Đề án vị trí việc làm định biên chính xác lao động. Hoàn thiện quy chế trả lương nhằm gắn tiền lương với vị trí việc làm và chất lượng hoàn thành công việc; mở rộng việc trả lương khoán doanh thu các đoàn tàu khách hoặc khoán khối lượng sản phẩm để thay thế tối đa cho hình thức trả lương theo thời gian; triển khai trả lương, thưởng theo thỏa thuận với những người đủ năng lực đảm nhận những vị trí công việc thiết yếu mà doanh nghiệp, đơn vị có nhu cầu. Tiếp tục có giải pháp thu hút lao động tại khối trực tiếp phục vụ chạy tàu nói riêng và toàn ngành nói chung về hỗ trợ NLĐ đi lại, nhà lưu trú, bếp ăn tập thể, các chi các khoản chi có tính chất phúc lợi để quan tâm động viên đời sống tinh thần NLĐ. Có cơ chế hỗ trợ kinh phí phục vụ công tác đào tạo nguồn nhân lực phục vụ lâu dài cho ngành trong thời điểm số lao động đang thiếu hụt.

- Tập trung phát triển các dịch vụ gia tăng trong ngoài vận tải để tăng nguồn thu nhập cho người lao động. Tiếp tục làm tốt việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp, tạo môi trường làm việc hấp dẫn, nâng cao đời sống mọi mặt cho người lao động.

Trên đây là kết quả 01 năm triển khai thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/ĐU, ngày 28/4/2023 của Đảng ủy Tổng công ty về chiến lược phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2023-2030, tầm nhìn đến năm 2035.

Nơi nhận:

- Đảng ủy Khối DNTW (b/c);
- Các đồng chí UVBCH Đảng bộ TCT;
- HĐTV, Ban TGĐ TCT;
- Công đoàn, Đoàn TN TCT;
- Các Ban tham mưu, giúp việc của ĐU và Ban TCCB TCT;
- Các tổ chức cơ sở Đảng trực thuộc;
- Lưu: VT, TCDU.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ  
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRỰC**

**Lương Văn Nghĩa**