

Kinh tế và Dự báo



ECONOMY
AND
FORECAST
REVIEW

17 **9/2013**
(553)

CƠ QUAN NGÔN LUẬN CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

ISSN 0866.7120

Khống chế hạn mức tín dụng: Nên hay không?



- ▶ Cải cách thủ tục hành chính: Cần có bước đột phá
- ▶ Về chất lượng quy hoạch chợ ở Việt Nam

Ảnh: Trụ sở Ngân hàng Nhà nước Việt Nam

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

CƠ QUAN NGÔN LUẬN
CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập
PGS, TS. LÊ XUÂN ĐÌNH

Phó Tổng Biên tập
LÊ MINH HẢI
ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

Hội đồng Biên tập
TS. CAO VIẾT SINH
PGS, TS. LÊ XUÂN BÀ
PGS, TS. BÙI TẮT THẮNG
TS. TRẦN DU LỊCH
PGS, TS. LÊ QUỐC LÝ
PGS, TS. TRẦN ĐÌNH THIÊN
PGS, TS. NGUYỄN HỒNG SƠN
GS, TS. TRẦN THỌ ĐẠT
PGS, TS. NGUYỄN ĐÌNH THỌ
TS. VƯƠNG QUẢN HOÀNG

Tòa soạn và trị sự
65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội
Tel: (84-4) 3.747.3358 / 080.44474
Fax: (84-4) 3.747.3357
Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn
http://kinhtevadubao.com.vn

Chi nhánh phía Nam
178 Nguyễn Đình Chiểu
Quận 3 - TP. Hồ Chí Minh
Tel: (84-8) 3.9306872 / 903823407
Fax: (84-8) 3.9306872

Quảng cáo & phát hành
Tel: 080.44474 / 0986568616

TẠP CHÍ RA HAI KỲ MỘT THÁNG
Giấy phép xuất bản: 308/GP-BVHTT
In tại Cty CP in Công Đoàn VN

Giá 17.000 đồng

MỤC LỤC

ĐỊNH HƯỚNG - TRIỂN VỌNG

+ Kinh tế Việt Nam đến tháng 9/2013: Góc nhìn đa chiều	3
Huỳnh Thế Nguyễn, Nguyễn Quyết: Dự báo tăng trưởng GDP của Việt Nam năm 2014	6

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

Trần Tiêm: Cơ cấu lại hệ thống ngân hàng: Nỗ lực, nhưng vẫn chậm!	9
Lê Phan Thanh Hòa, Lê Phan Thanh Hiệp: Hoạt động M&A trong quá trình cơ cấu lại các ngân hàng thương mại	12
Nguyễn Văn Hà: Khống chế hạn mức tín dụng: Nên hay không?	15
Nguyễn Tú: Để phát triển thị trường thẻ ngân hàng Việt Nam	18
Phan Thị Linh, Nguyễn Thị Phương Lan: Giải pháp phát triển dịch vụ phi tín dụng tại các ngân hàng thương mại	21
Ngô Việt Hương: Cần tăng cường vốn đầu tư cho nông nghiệp, nông thôn	24
Nguyễn Tất Vũ: Cải cách thủ tục hành chính: Cần có bước đột phá	27
Phạm Kim Thư: Giải bài toán chống ô nhiễm môi trường tại các khu công nghiệp	30
Hoàng Minh Lâm: Sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả để phát triển bền vững	33
Bùi Phương Minh: Ứng dụng mô hình hồi quy phân tích các yếu tố tác động đến lãi suất cho vay mua nhà xã hội	36
Nguyễn Thanh Bình: Về chất lượng quy hoạch chợ ở Việt Nam	41

KINH TẾ NGÀNH - ĐỊA PHƯƠNG

Đặng Xuân Thành: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Nghệ An	44
Hồ Viết Chiến: Bà Rịa - Vũng Tàu: Thiếu trầm trọng nguồn nhân lực dịch vụ cảng biển và logistics	47
Nguyễn Thành Độ, Lưu Quốc Hưng: Vận tải biển Vinacomin: Cơ hội đang chờ phía trước	50
Hoàng Việt Tuấn: Công ty TNHH MTV Cơ khí ô tô Thanh Xuân: Tìm hướng đi mới	52

PHÓ BIẾN KIẾN THỨC

Trần Thị Xuân Viên, Nguyễn Văn Ngọc: Ứng dụng BSC tại trường trung học kinh tế Khánh Hòa	54
Lê Đình Chiểu: Dự báo nhu cầu nhân lực dài hạn cho doanh nghiệp công nghiệp mô	57

NHÌN RA THẾ GIỚI

Trần Hải Ly: Xu hướng giáo dục đại học toàn cầu và gợi ý cho Việt Nam	60
Đặng Vũ Hùng: Kinh nghiệm sử dụng nguồn vốn ODA thế giới	63

Dự báo nhu cầu nhân lực dài hạn cho doanh nghiệp công nghiệp mỏ

ThS. LÊ ĐÌNH CHIỂU
Trưởng Đại học Mỏ - Địa chất

Lao động trong ngành Mỏ chủ yếu là lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, nên việc thu hút lao động là vấn đề hết sức khó khăn. Dự báo nhu cầu nhân lực nhằm thu hút lao động, đáp ứng nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp là rất cần thiết.

ĐẶC ĐIỂM CỦA CÁC DOANH NGHIỆP CÔNG NGHIỆP MỎ

Hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp công nghiệp mỏ (DNCNM) có một số đặc điểm như sau:

- Các doanh nghiệp sản xuất công nghiệp, chủ yếu chỉ sản xuất một sản phẩm chính là than. Do đó, hầu hết lao động trong các doanh nghiệp này đều thực hiện công tác sản xuất (các phân xưởng khai thác) hoặc chuẩn bị sản xuất (các phân xưởng đào lò, vận tải, sửa chữa) để phục vụ cho việc sản xuất ra sản phẩm cuối cùng là than (tùy doanh nghiệp có hoạt động chế biến hay không mà than sản xuất ra có thể là than nguyên khai hoặc than sạch).

- Điều kiện khai thác ngày càng xuống sâu, làm cho hao phí lao động trên 1 tấn than có xu hướng tăng lên. Do đó, theo thời gian khoảng cách từ diện sản xuất đến mặt bằng công nghiệp của mỏ có xu hướng tăng lên, làm cho hao phí lao động liên quan đến công tác chuẩn bị sản xuất, công tác vận chuyển có xu hướng tăng theo.

- Công nghệ khai thác trong ngành than có xu hướng thay đổi chậm, ít có sự đột biến trong việc áp dụng tiến bộ khoa học, công nghệ.

- Khác với việc sản xuất trên mặt bằng, việc áp dụng công nghệ khai thác trong lòng đất phụ thuộc rất nhiều vào điều kiện địa chất của khu vực khai thác.

Những đặc điểm trên cho thấy, năng suất lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp mỏ sẽ ít có thay đổi.

CÁC PHƯƠNG PHÁP DỰ BÁO

1. Phương pháp dự báo theo năng suất lao động

Theo phương pháp này, nhu cầu nhân lực trong dài hạn được xác định theo công thức:

$$N = \frac{Q}{W} \quad (1)$$

Trong đó:

N: Nhu cầu nhân lực trong dài hạn;

Q: Khối lượng than/khoáng sản khai thác. Khối lượng này được xác định dựa trên chiến lược kinh doanh và kế hoạch dài hạn của doanh nghiệp;

W: Năng suất lao động dự báo cho các năm tiếp theo. Năng suất lao động trong dài hạn có thể được dự báo theo phương pháp phân tích xu hướng.

Theo phương pháp này, dựa vào xu hướng biến động của năng suất lao động trong quá khứ để đưa ra xu hướng biến động của năng suất lao động trong tương lai, từ đó đưa ra dự báo về năng suất lao động trong tương lai.

Chẳng hạn, từ các số liệu thống kê trong quá khứ có thể tính được năng suất lao động bình quân giai đoạn trong quá khứ. Khi đó, có thể tính được tốc độ biến động bình quân trong quá khứ theo công thức:

- Nếu năng suất lao động biến động theo cùng xu hướng:

$$\bar{I}_n = \frac{100}{n-1} \cdot \sum_{i=2}^n \frac{W_i}{W_{i-1}} \quad (2)$$

- Nếu năng suất lao động biến động không cùng xu hướng:

$$\bar{I}_n = n \cdot \sqrt[n]{\frac{W_n}{W_1}} \cdot 100\% \quad (3)$$

Trong đó:

\bar{I}_n : Tốc độ biến động bình quân về năng suất lao động;

W_i : Năng suất lao động bình quân năm đầu tiên trong giai đoạn;

W_n : Năng suất lao động bình quân năm cuối trong giai đoạn;

W_i : Năng suất lao động bình quân năm i bất kỳ trong giai đoạn, $i = 1 \div n$;

n : Tổng số năm trong một giai đoạn.

Từ đó, đưa ra dự báo xu hướng biến động của năng suất lao động trong tương lai:

$$I_{wtl} = \overline{I_w} \cdot H_{bd} \quad (4)$$

Trong đó:

I_{wtl} : Xu hướng biến động của năng suất lao động trong tương lai;

H_{bd} : Hệ số biến động năng suất lao động của tương lai so với quá khứ do các nguyên nhân như: đổi mới công nghệ; cải tiến quá trình tổ chức sản xuất, tổ chức lao động; điều kiện khai thác xuống sâu... Hệ số này có thể lớn hơn, nhỏ hơn hoặc bằng 1 và được xác định theo phương pháp chuyên gia.

Dựa vào dự báo về biến động năng suất lao động và số liệu về năng suất lao động hiện tại để đưa ra dự báo về năng suất lao động trong tương lai. Thay vào công thức (1) xác định được nhu cầu lao động dài hạn của doanh nghiệp.

Với những dữ liệu giai đoạn 10 năm 2003-2012, tác giả tiến hành dự báo nhu cầu nhân lực năm 2020 (8 năm sau năm cuối của giai đoạn tham chiếu) cho Công ty TNHH MTV than Nam Mẫu như sau (sản lượng kế hoạch năm 2020 của Công ty là 2.500.000 tấn) (Bảng 1):

Kết quả tính toán trong bảng 2 $I_w = 105,41\%$, cho thấy năng suất lao động bình quân giai đoạn 10 năm 2003 - 2012 tăng bình quân 5,41%/năm.

Giả định là điều kiện khai thác ngày càng xuống sâu làm giảm năng suất lao động, nên lấy hệ số $H_{bd} = 0,975$, khi đó năng suất lao động bình quân năm đến năm 2020 sẽ tăng so với năm 2012 là:

$$I_{w2020} = (\overline{I_w} \cdot H_{bd}) = (1,0541 \cdot 0,975) = 1,245$$

Năng suất lao động bình quân dự báo cho năm 2020 sẽ là:

$$W_{2020} = W_{2012} \times I_{w2020} = 389,78 \times 1,245 = 485,28 \text{ (tấn/người/năm)}$$

Sản lượng kế hoạch năm 2020 là 2.500.000 tấn, thay vào (1) tính toán được nhu cầu lao động bình quân năm 2020 là:

Phương pháp này có ưu điểm là dựa vào các số liệu thống kê trong quá khứ để đưa ra dự báo trong tương lai, do đó đã phản ánh tổng hợp được các yếu tố tác động đến

$$N_{2020} = \frac{Q_{2020}}{W_{2020}} = \frac{2.500.000}{485,28} = 5.152 \text{ (người)}$$

năng suất lao động của doanh nghiệp. Hơn nữa, khi sử dụng hệ số H_{bd} đã phản ánh được những thay đổi về điều kiện sản xuất, kinh doanh trong tương lai so với quá khứ. Tuy nhiên, kết quả tính toán theo phương pháp này lại phụ thuộc nhiều vào năng suất lao động của giai đoạn trong quá khứ, đặc biệt là năng suất lao động năm cuối của giai đoạn đó. Do đó, để kết quả tính toán chính xác, giai đoạn được chọn làm tham chiếu phải là giai đoạn điển hình và không nên quá ngắn. Phương pháp này được sử dụng để dự báo tổng số lao động toàn doanh nghiệp. Nó cũng có thể được sử dụng để dự báo nhu cầu lao động của từng bộ phận trong doanh nghiệp (các phân xưởng...), nhưng không phải là phương pháp tối ưu.

2. Phương pháp dự báo theo mức lao động

Nhu cầu nhân lực dài hạn được xác định theo công thức:

$$N = \frac{Q}{M_s \cdot H} \quad (5)$$

Trong đó:

Q : Sản lượng sản xuất theo kế hoạch dài hạn;

M_s : Mức lao động (mức sản lượng) hiện đang được áp dụng tại doanh nghiệp;

H : Hệ số vượt mức.

Có thể dựa vào những biến động về mức sản lượng áp dụng trong quá khứ, cũng như những biến động về điều kiện sản xuất, công nghệ sản xuất... để lựa chọn hệ số này phù hợp.

Ví dụ, áp dụng tính toán với một phân xưởng khai thác lò chợ sử dụng công nghệ chống lò bằng cột thủy lực đơn với các số liệu:

- Khối lượng công việc phải hoàn thành: 500.000 tấn;

- Mức sản lượng (mức tổng hợp) hiện đang áp dụng (năm 2012): 3,2 tấn/người/ca;

- Hệ số vượt mức áp dụng điều chỉnh mức năm 2020 so với năm 2012 là 1,15.

BẢNG 1. BẢNG TÍNH CHỈ SỐ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG BÌNH QUÂN GIAI ĐOẠN 2003 - 2012

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Sản lượng khai thác	Tấn	531.735	781.000	1.035.304	1.250.207	1.431.250	1.463.599	1.656.630	1.803.017	2.003.006	1.853.029
2	Lao động bình quân	Người	2.015	2.122	2.289	2.539	2.892	3.047	3.806	4.183	4.798	4.754
3	NSLĐ bình quân [(3)=(1)/(2)]	Tấn/ng -năm	263,89	368,05	452,30	492,40	494,90	480,34	435,27	431,03	417,47	389,78
4	Chỉ số biến động NSLĐ (chỉ số liên hoàn)	%		139,47	122,89	108,87	100,51	97,06	90,62	99,03	96,85	93,37
5	Chỉ số NSLĐ bình quân	%										105,41

(Nguồn: Tính toán dựa vào số liệu thống kê của Công ty TNHH MTV than Nam Mẫu - Vinacomin)

Thay số vào công thức (5) tính toán được nhu cầu lao động của Phân xưởng này vào năm 2020:

$$N = \frac{500.000}{3,2 \cdot 1,15} = 136 \text{ (người)}$$

Phương pháp này dựa vào mức sản lượng áp dụng cho từng công việc cụ thể, do đó có thể dự báo nhu cầu nhân lực chi tiết cho từng bộ phận trong doanh nghiệp và kết quả tính toán cũng chính xác hơn. Tuy nhiên, phương pháp này chỉ áp dụng được đối với những loại lao động có khả năng định mức, do đó sẽ khó tổng hợp được nhu cầu lao động toàn doanh nghiệp, bởi không phải công việc nào cũng có khả năng định mức.

3. Phương pháp xây dựng phương trình hồi quy tuyến tính

Dựa vào các số liệu thống kê theo chuỗi thời gian về sản lượng sản xuất và số lượng lao động để xây dựng phương trình hồi quy tuyến tính biểu diễn mối tương quan giữa số lượng lao động và sản lượng sản xuất:

$$Y = B_0 + B_1 \cdot X \quad (6)$$

Trong đó:

Y: Số lượng lao động;

B_0, B_1 : Các tham số được gọi là hệ số hồi quy;

X: Sản lượng sản xuất.

Từ các số liệu thống kê, tiến hành tính

toán các tham số B_0, B_1 (có thể sử dụng các phần mềm chuyên dụng), thiết lập phương trình hồi quy.

Sau khi xây dựng được phương trình hồi quy, từ kế hoạch kinh doanh dài hạn của doanh nghiệp xác định được sản lượng sản xuất trong dài hạn, thay vào công thức (6) tính toán ra được nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp trong dài hạn.

Dưới đây, áp dụng tính toán, dự báo nhu cầu nhân lực năm 2020 của Công ty TNHH MTV than Nam Mẫu - Vinacomin:

Từ bảng tính xác định các thông số:

$$B_1 = \frac{\sum_{i=1}^n x_i \cdot y_i}{\sum_{i=1}^n x_i^2} = \frac{7.912.919.659}{4.689.152.845.827} = 0,00169$$

$$B_0 = \bar{y} - B_1 \cdot \bar{x} = 2.909 - 0,00169 \times 1.136.169 = 991$$

Suy ra phương trình hồi quy (hàm hồi quy mẫu) biểu thị mối tương quan giữa số lượng lao động và sản lượng sản xuất:

$$Y = 991 + 0,00169X \quad (7)$$

(với hệ số tương quan tính ra được $r = 0,9375$ cho thấy mối quan hệ giữa hai biến lao động và sản lượng khai thác là tương đối chặt chẽ).

Thay $X_{2020} = 2.500.000$ tấn vào (7) xác định được nhu cầu lao động của doanh nghiệp vào năm 2020 sẽ là:

$$N_{2020} = Y_{2020} = 5.210 \text{ (người)}$$

Phương pháp này có thể được sử dụng để dự báo nhu cầu lao động của toàn doanh nghiệp. Việc dự báo này phụ thuộc vào kết quả hoạt động trong quá khứ, do đó giai đoạn được sử dụng làm tham chiếu phải mang tính đại diện. Đối với phương pháp này, chuỗi thời gian càng dài thì càng cho kết quả tính toán, dự báo càng chính xác. □

BẢNG 2. BẢNG TÍNH TOÁN CÁC THÔNG SỐ CỦA HÀM HỒI QUY

Năm	X	Y	x_i	y_i	x_i^2	$x_i y_i$	y_i^2
2000	281.076	1.593	-855.093	-1.316	731.184.564.860	1.124.908.134	1.730.641
2001	318.436	1.819	-817.733	-1.090	668.687.762.509	890.951.890	1.187.094
2002	361.912	1.954	-774.257	-955	599.474.378.515	739.058.379	911.144
2003	531.735	2.015	-604.434	-894	365.340.832.315	540.085.301	798.411
2004	781.000	2.122	-355.169	-787	126.145.237.127	279.354.321	618.643
2005	1.035.304	2.289	-100.865	-620	10.173.810.296	62.489.938	383.828
2006	1.250.207	2.539	114.038	-370	13.004.595.267	-42.141.313	136.559
2007	1.431.250	2.892	295.081	-17	87.072.614.973	-4.880.181	274
2008	1.463.599	3.047	327.430	138	107.210.203.405	45.336.419	19.172
2009	1.656.630	3.806	520.461	897	270.879.332.237	467.093.454	805.437
2010	1.803.017	4.183	666.848	1.274	444.685.844.736	849.871.736	1.624.252
2011	2.003.006	4.798	866.837	1.889	751.405.851.131	1.637.854.590	3.570.065
2012	1.853.029	4.754	716.860	1.845	513.887.818.455	1.322.936.991	3.405.728
Tổng	14.770.201	37.811			4.689.152.845.827	7.912.919.659	15.191.247
T. Bình	1.136.169	2.909					

(Nguồn: Tính toán dựa vào số liệu thống kê của Công ty TNHH MTV than Nam Mẫu - Vinacomin)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn Điểm, Nguyễn Ngọc Quân (2007). *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân
2. Nguyễn Tiệp (2011). *Giáo trình Kế hoạch nhân lực*, Nxb Lao động - Xã hội
3. Lê Văn Huy, Trương Trần Trâm Anh (2012). *Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh*, Nxb Tài chính