

# Phát triển bền vững và công tác tổ chức cán bộ ở Công ty điện lực I

■ NGUYỄN PHÚC VINH (\*)



Giám đốc  
Nguyễn Phúc Vinh

**Đ**ược thành lập theo Quyết định số 146/TTg ngày 07/4/1993 của Thủ tướng Chính phủ, hiện nay Công ty Điện lực I là một trong bảy công ty phân phối điện hạch toán độc lập trực thuộc Tổng Công ty Điện lực Việt Nam (EVN).

Với nhiệm vụ kinh doanh điện năng trên lưới phân phối thuộc địa bàn 26 tỉnh miền Bắc và Bắc Trung bộ cũng như quản lý và vận hành toàn bộ lưới điện phân phối từ cấp điện áp 110 kv trở xuống, bán điện trực tiếp với các khách hàng sử dụng điện sinh hoạt, dịch vụ, công nghiệp, nông nghiệp... Trong những năm qua với sự lãnh đạo của Ban Giám đốc Công ty cùng năng lực chuyên môn và kinh nghiệm vững vàng của đội ngũ trên 20.000 cán bộ, công nhân viên, Công ty Điện lực I đã huy động mọi nguồn lực để đầu tư cải tạo hệ thống cung cấp điện hiện có và phát triển hệ thống phân phối nhằm đáp ứng nhu cầu tiêu thụ điện của xã hội, đưa điện về 243/245 số huyện (99%), 4.657/5.275 xã, hoàn thành tốt chủ trương điện khí hoá nông thôn của Đảng và Nhà nước...

Để làm tốt được các nhiệm vụ nêu trên, bên cạnh việc đầu tư vào phương tiện thiết bị, quan tâm công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhằm xây dựng một đội ngũ nhân viên có đủ khả năng đáp ứng những

yêu cầu trong xu thế đổi mới của ngành điện Việt Nam và thế giới... Ban lãnh đạo Công ty rất coi trọng công tác tổ chức cán bộ, thực hiện nhiều chương trình đào tạo như: tập trung dài hạn, tại chỗ, bồi dưỡng và huấn luyện ngắn hạn... Ngoài ra, Công ty cũng cử các cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn tham quan và trao đổi kinh nghiệm tại các công ty điện lực trong khu vực ASEAN. Từ đó đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý của Công ty ngày càng trưởng thành, kế tục lớp người đi trước đã vững vàng tự tin và thích ứng với cơ chế thị trường. Trước kia nhiều năm liền Công ty có trên 20% cán bộ quản lý chưa đạt trình độ cao đẳng, đại học, thậm chí một số người chỉ có trình độ sơ cấp... nhưng đến nay đội ngũ cán bộ này đã được chuẩn hoá về tiêu chuẩn chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức quản lý. Quy trình bổ nhiệm cán bộ chặt chẽ và dẫn được thể chế bằng quy chế phân cấp và quy định về tiêu chuẩn đối với từng chức danh cán bộ quản lý. Đến nay, sau nhiều đợt rà soát, hoàn chỉnh đội ngũ cán bộ qua thực tế đào tạo chỉ còn khoảng 6%. Đặc biệt công tác quản lý cán bộ đã được hiện đại hoá qua việc Công ty triển khai chương trình quản lý nhân sự trên máy tính. Năm 1998 khi bắt đầu đưa công nghệ thông tin ứng dụng vào quản lý tổ chức cán bộ lao động và tiền lương mới có 2 phòng tổ chức đơn vị được trang bị máy tính nhưng đến nay toàn bộ hồ sơ lý lịch của gần 2.000 CNVC-LĐ đã được nạp vào chương trình quản lý trên máy tính. Hệ thống máy tính của các phòng tổ chức đơn vị đã được trang bị tương đối tốt, trung bình mỗi phòng tổ chức có 2 máy. Đội ngũ cán bộ tổ chức trong Công ty đã được nâng cao trình độ để sử dụng, khai thác các ứng dụng công nghệ

(\*) Giám đốc Công ty Điện lực I



thông tin vào lĩnh vực quản lý tổ chức, cán bộ, đào tạo. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã đi vào chiều sâu với phương châm chỉ bổ nhiệm cán bộ khi đã được đào tạo. Nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác cán bộ, công tác phát triển nguồn nhân lực. Việc này được coi là mục tiêu quan trọng và đã được thống nhất cao từ nhiều năm và đặc biệt những năm gần đây giữa Đảng bộ, chính quyền và công đoàn Công ty. Để phục vụ nhu cầu phát triển sản xuất kinh doanh đa ngành nghề thời gian qua Công ty luôn tổ chức những khoá bồi dưỡng, cập nhật và nâng cao kiến thức quản lý kinh tế, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ. Đã cử 46 cán bộ có năng lực và trình độ đi học cao học. Phối hợp với một số trường đại học có uy tín trong nước tổ chức các khoá đào tạo cho 7 lớp - 410 người với những ngành nghề phù hợp sự phát triển của Công ty. Đi liền với công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực là chính sách chế độ đãi ngộ chế độ được hưởng và trách nhiệm cá nhân ví dụ như: con của CBCNV học giỏi, đạt các giải thưởng quốc gia được chọn cử đào tạo ở nước ngoài bằng nguồn kinh phí của Công ty. Tốt nghiệp được tuyển dụng (17 người); quan tâm cán bộ quản lý kế cận dành riêng cho các đơn vị miền núi, các khoá học tiếng dân tộc tại đơn vị được quan tâm, phát triển chú ý cơ cấu cán bộ nữ được chọn cử tham gia các khoá đào tạo, đi tham quan học tập ở nước ngoài. CBCNV cử đi học được hưởng các chế độ như CBCNV đang công tác, CBCNV đi học cam kết sau khi học về phục vụ đơn vị lâu dài. Để tránh về hẫng cán bộ, Công ty đã mở các lớp cán bộ quản lý và kế cận quy hoạch vào các chức danh giám đốc, phó giám đốc đơn vị cơ sở... trong đó có 1 lớp đào tạo cho cán bộ là người dân tộc. Toàn bộ cán bộ đang chức và trong diện quy hoạch cho chức danh trưởng chi nhánh điện, phó trưởng chi nhánh điện đã được tập trung đào tạo kiến thức quản lý. Chỉ trong vòng vài năm gần đây Công ty đã chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo mở 6 lớp đào tạo kỹ sư điện, 01 lớp viễn thông, lớp lý luận chính trị khắc phục được tình trạng thiếu kỹ sư điện ở các đơn vị

miền núi, vùng sâu, vùng xa. Và thực tế do triển khai tốt các chiến lược quy hoạch cán bộ nêu trên, cho nên Công ty đã thành lập, sắp xếp thành công bộ máy tổ chức cán bộ ở các phòng ban Công ty thành lập mới một số đơn vị: tiếp nhận 2 Xí nghiệp vật liệu cách điện và Xí nghiệp sứ thủy tinh cách điện (2002); thành lập Ban quản lý dự án phát triển điện lực. Đặc biệt là sắp xếp thành công bộ máy tổ chức cán bộ ở 2 tỉnh Điện Biên và Lai Châu mới.

Tuy nhiên, trong thời gian tới, để cùng góp sức phát triển Tổng Công ty thành một tập đoàn Điện lực Việt Nam vững mạnh, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý Công ty Điện lực 1 cần phải được tổ chức hoàn thiện hơn nữa; đủ về số lượng, chất lượng; đồng bộ về cơ cấu; có kiến thức và trình độ chuyên môn giỏi; năng động về quản lý kinh doanh, vững vàng về bản lĩnh chính trị. Với bề dày truyền thống 50 năm của ngành Điện, đặc biệt với tinh thần của Công ty Điện lực 1 - đơn vị Anh hùng lao động thời kỳ đổi mới, chúng ta tin tưởng chắc chắn rằng công tác tổ chức cán bộ của Công ty sẽ vượt qua mọi khó khăn, thử thách, xây dựng được một hệ thống tổ chức vững chắc, góp phần đưa Công ty phát triển vững mạnh. ■

## **Thành phố Hải Phòng...**

*(Tiếp theo trang 38)*

và vệ sinh môi trường ở các phường trên địa bàn quận, thị xã. Công ty Môi trường đô thị sẽ ký các hợp đồng thu gom với người dân hoặc các tổ chức để thực hiện.

- Cục Thuế thành phố phân công cho các Chi cục thuế các huyện, quận, thị xã thực hiện đối với các doanh nghiệp quốc doanh trên địa bàn để quản lý có hiệu quả hơn, gắn trách nhiệm địa phương.

- Về bộ máy trên cơ sở quy định chung của thành phố, UBND các huyện, quận, thị xã đề xuất với UBND thành phố quyết định thành lập, sát nhập, giải thể các cơ quan chuyên môn của UBND các huyện, quận, thị xã phù hợp với địa phương. ■