

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



ĐÀO TIÊN PHÒNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ
CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

Hải Phòng - 2022

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

ĐÀO TIẾN PHÒNG

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ VÀ ĐIỀU HÀNH
THUYỀN VIÊN TẠI HP MARINE

LUẬN VĂN THẠC SĨ
NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH

MÃ SỐ: 83 40 101

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
TS. NGUYỄN THỊ HOÀNG ĐAN

MỤC LỤC

<i>LỜI CAM ĐOAN</i>	<i>iii</i>
<i>LỜI CẢM ƠN</i>	<i>iv</i>
<i>DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT</i>	<i>v</i>
<i>DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ</i>	<i>vi</i>
<i>MỞ ĐẦU</i>	<i>1</i>
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu của đề tài.....	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài	4
3.1. Đối tượng nghiên cứu	4
3.2. Phạm vi nghiên cứu.....	4
4. Phương pháp nghiên cứu.....	4
5. Tổng quan nghiên cứu.....	7
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài	9
7. Kết cấu của luận văn	9
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ VÀ ĐIỀU HÀNH THUYỀN VIÊN	10
1.1 Một số khái niệm	10
1.1.1 Khái niệm về quản lý và điều hành	10
1.1.2 Thuyền bộ và thuyền viên	13
1.1.3. Các chức danh làm việc trên tàu biển	15
1.2. Công tác quản lý thuyền viên.....	16
1.2.1. Tuyển dụng thuyền viên.....	16
1.2.2. Bố trí, sắp xếp công việc cho thuyền viên.....	17
1.2.3. Đào tạo và huấn luyện thuyền viên	18
1.2.4. Điều động thuyền viên.....	19
1.3. Cơ sở pháp lý về quản lý thuyền viên	21
1.3.1. Luật pháp quốc tế.....	21
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐIỀU HÀNH THUYỀN VIÊN CỦA HP MARINE	32
2.1. Giới thiệu về HP MARINE	32
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của HP MARINE.....	32
2.1.2. Ngành nghề dịch vụ kinh doanh chính của HP MARINE	33
2.1.3. Cơ cấu tổ chức của HP MARINE	34

2.1.4. Nguồn nhân lực của HP MARINE giai đoạn từ năm 2018 - năm 2022	42
2.1.5. Đối tác khách hàng của HP MARINE	44
2.1.6. Tình hình kinh doanh của HP MARINE giai đoạn từ năm 2018 đến nay	45
2.2. Thực trạng về công tác quản lý điều hành thuyền viên tại HP MARINE giai đoạn từ năm 2018 -2022	49
2.2.1. Thực trạng công tác tuyển dụng thuyền viên của HP MARINE	49
2.2.2. Công tác bố trí sắp xếp công việc cho thuyền viên của HP MARINE	63
2.2.3. Công tác đào tạo và huấn luyện thuyền viên tại HP MARINE.....	65
2.2.3.1. Quy trình đào tạo và huấn luyện cho thuyền viên tại HP MARINE	65
2.2.3.2 Đánh giá quy trình huấn luyện, đào tạo định hướng thuyền viên tại HP MARINE	80
2.2.4. Công tác điều động và luân chuyển thuyền viên tại HP MARINE.....	81
2.2.4.1. Nguyên tắc điều động và luân chuyển Thuyền viên tại HP MARINE	81
2.2.5. Tình hình thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ thuyền viên tại HP MARINE	86
2.3. Đánh giá chất lượng thuyền viên của HP MARINE	90
2.4. Tiểu kết chương 2.....	93
CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐIỀU HÀNH THUYỀN VIÊN TẠI HP MARINE	95
3.1. Nhu cầu thuyền viên cho ngành vận tải biển thế giới, tiềm năng xuất khẩu thuyền viên của Việt Nam và phương hướng phát triển của HP MARINE.....	95
3.1.1. Nhu cầu thuyền viên cho ngành vận tải biển thế giới và tiềm năng xuất khẩu thuyền viên của Việt Nam trong thời gian tới	95
3.1.2. Phương hướng phát triển của HP MARINE	97
3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý điều hành thuyền viên tại HP MARINE	99
3.2.2. Giải pháp cho công tác đào tạo và huấn luyện thuyền viên	101
3.2.3. Giải pháp cho công tác bố trí, sắp xếp và điều động thuyền viên.....	104
KẾT LUẬN	107
TÀI LIỆU THAM KHẢO	109
PHỤ LỤC.....	111
PHIẾU ĐIỀU TRA PHẢN HỒI CHẤT LƯỢNG THUYỀN VIÊN TỪ CHỦ TÀU, HĂNG TÀU (bản tiếng Việt)	111
PHIẾU ĐIỀU TRA PHẢN HỒI CHẤT LƯỢNG THUYỀN VIÊN TỪ CHỦ TÀU, HĂNG TÀU (bản tiếng Anh).....	113

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn này là công trình nghiên cứu của riêng cá nhân tôi. Mọi số liệu được sử dụng trong đề tài là trung thực và chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Kết quả nghiên cứu được trình bày trong đề tài luận văn là do tôi nghiên cứu. Những thông tin và nguồn dữ liệu được tham khảo trong luận văn đều được trích dẫn cụ thể và ghi rõ nguồn sử dụng, đảm bảo tuân thủ đúng các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về kết quả nghiên cứu của mình.

Tác giả

Đào Tiến Phòng

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành nghiên cứu này trước tiên tôi xin được gửi lời cảm ơn tới những người thân trong gia đình (bố, mẹ, vợ, con, anh chị em) những người hàng ngày đồng hành bên cạnh tôi, tạo mọi điều kiện vật chất và tinh thần, động viên tôi để tôi vừa có thời gian công tác và thời gian hoàn thành khóa học.

Tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến tới Tiến sĩ Nguyễn Thị Hoàng Đan, người đã trực tiếp giúp đỡ tận tình hướng dẫn tôi về chuyên môn, động viên tôi về tinh thần trong suốt quá trình nghiên cứu để tôi có động lực thu xếp thời gian và công việc mà hoàn thành nghiên cứu này.

Xin gửi lời cảm ơn tới các thầy, cô giáo giảng dạy chương trình cao học chuyên ngành Quản trị kinh doanh tại trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng, đã giảng dạy, truyền đạt, trang bị những kiến thức bổ ích, quý báu cho tôi trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu tại trường. Cảm ơn các thầy, cô giáo khoa Sau đại học, khoa Quản trị kinh doanh đã tạo điều kiện thuận lợi trong suốt quá trình tôi tham gia học tập và nghiên cứu tại trường.

Xin gửi lời cảm ơn đến bạn lãnh đạo Công ty Đầu tư thương mại và Dịch vụ hàng hải Hải Phòng - HP MARINE. Cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp đã động viên tôi trong suốt thời gian học tập và nghiên cứu, mọi người biết rằng trong lúc tôi quá bận công việc điều hành Công ty, cùng với điều kiện của nền kinh tế trong những năm qua khiến tôi rất khó để theo đuổi đến cùng công việc học tập. Nhưng cũng chính mọi người lại luôn động viên tôi cố gắng hoàn thành. Cảm ơn những động lực vô cùng quý báu này!

Vượt qua khó khăn đó tôi đã cố gắng để thực hiện luận văn này nhưng khó có thể giải quyết một cách đầy đủ và toàn diện vấn đề, vì vậy sẽ không thể tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế. Rất mong nhận được ý kiến đóng góp của thầy cô, các nhà khoa học, các chuyên gia và những nhà quản lý trong thực tiễn để đề tài được hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn!

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

BGTVT	Bộ Giao thông vận Tải
GCKNKNCM	Giấy chứng nhận kỹ năng chuyên môn
GCKNHLNV	Giấy chứng nhận huấn luyện nghiệp vụ
GCKNHLNVCB	Giấy chứng nhận huấn luyện nghiệp vụ cơ bản
GCKNHLNVĐB	Giấy chứng nhận huấn luyện nghiệp vụ đặc biệt
GCKNHLNVCM	Giấy chứng nhận huấn luyện nghiệp vụ chuyên môn
GT	Gross Tonnage
HP MARINE	Công ty TNHH đầu tư Thương mại và Dịch vụ Hàng hải Hải Phòng
IMO	International Maritime Organization
ITF	International Transport Workers' Federation Liên đoàn Vận tải quốc tế
MOU	Memorandum Of Understanding On Port State Control
STCW	International Convention On Standards Of Training, Certification And Watchkeeping For Seafarers
TV	Thuyền viên
MAA	Manning Agency Agreement
SEA	And Seafarer Employment Agreement

DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ

<i>Sơ đồ 1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của HP MARINE</i>	35
<i>Bảng 1: Thực trạng tình hình nhân sự của HP MARINE giai đoạn 2018 -2022</i>	43
<i>ĐVT: Người</i>	43
<i>Bảng 2: Kết quả sản xuất kinh doanh của HP MARINE giai đoạn 2018 - 2021</i>	39
<i>Bảng 3: Số lượng thuyền viên được đào tạo và quản lý tại HP MARINE từ năm 2018 đến nay</i>	41
<i>Bảng 4: Thực trạng số lượng và chất lượng thuyền viên được quản lý tại HP MARINE vào thời điểm tháng 6 năm 2022</i>	43
<i>Bảng 5: Thực trạng tình hình ngoại ngữ của thuyền viên được quản lý tại HP MARINE vào thời điểm tháng 6 năm 2022</i>	45
<i>Bảng 6: Cơ cấu độ tuổi của thuyền viên tại HP MARINE</i>	47
<i>(thời điểm tháng 6 năm 2022)</i>	47
<i>Bảng 7: Tổng hợp phiếu điều tra từ bên thuê thuyền viên của HP MARINE</i>	90
<i>Bảng 8: Kết quả tính toán từ phiếu điều tra đánh giá chất lượng thuyền viên HP MARINE cung cấp cho các chủ tàu hãng tàu</i>	92

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ngày nay, khi nền kinh tế thế giới ngày càng phát triển, các nước càng có cơ hội tận dụng lợi thế so sánh của mình để sản xuất ra những hàng hóa có ưu thế chuyên biệt để bán cho các nước có lợi thế ít hơn, nhưng đồng thời cũng phải nhập khẩu về những hàng hóa mà quốc gia mình không có lợi thế so sánh, vì vậy mà ngày càng có nhiều hàng hoá trao đổi giữa các nước trên thế giới. Việc giao thông buôn bán bằng đường biển với ưu thế vượt trội của mình về giá thành vận chuyển, khoảng cách vận chuyển và khối lượng vận chuyển trong một chuyến hàng đã trở thành một hình thức vận tải chiếm tỉ trọng cao trong vận tải hàng hoá giữa các quốc gia. Đặc biệt đối với Việt Nam, với hệ thống cảng biển trải dài từ Bắc tới Nam, chạy dọc suốt bờ biển với hơn ba nghìn km kéo dài ra nhiều vũng, vịnh thì vận tải biển càng giữ vai trò chủ đạo trong hệ thống vận tải quốc gia.

Kể từ năm 2001, Việt Nam đã được tổ chức Hàng hải quốc tế (IMO) công nhận là một trong 71 quốc gia đầu tiên có tên trong danh sách trắng (white list), nghĩa là kể từ đó hệ thống đào tạo huấn luyện Hàng hải của Việt Nam đã đạt tiêu chuẩn chung của Quốc tế. Trong những chương trình kiểm tra, đánh giá chéo về hệ thống đào tạo và huấn luyện Hàng hải của Việt Nam vẫn được quốc tế đánh giá là đáp ứng đầy đủ và hiệu quả theo quy định của STCW 78/2010. Căn cứ vào các dữ liệu của Liên đoàn Vận tải quốc tế (ITF) thì nhu cầu thuyền viên cho ngành vận tải biển vẫn tiếp tục phát triển trong những năm tới. Đây là cơ hội tốt để ngành Hàng hải Việt Nam cung cấp sỹ quan thuyền viên chất lượng cao nhằm bù lấp khoảng trống thiếu hụt về nhân lực cho đội tàu biển thế giới.

Trong những năm vừa qua, đội tàu vận tải biển Việt Nam đã phát triển về cả lượng và chất. Các tàu mới, trọng tải lớn hơn và hiện đại hơn ngày càng được bổ sung vào đội tàu vận tải biển Việt Nam. Có nhiều các con tàu được

treo cờ quốc tịch Việt Nam xuất hiện ở hầu hết các hải cảng trên toàn thế giới, góp phần quảng bá một ảnh Việt Nam năng động, sáng tạo, đột phá và đổi mới đến với các bạn bè trên khắp năm châu bốn biển. Đội tàu vận tải biển Việt Nam đã tiếp cận đến các thị trường trên khắp thế giới. Nhưng nguồn nhân lực đáp ứng cho nhu cầu ngày càng tăng của ngành vận tải biển được đánh giá là vẫn chưa đủ về số lượng và chất lượng.

Hơn nữa, cũng theo đánh giá của các nhà chuyên môn thì chất lượng thuyền viên của Việt Nam đang thua kém so với những nước trong khu vực như Philippines, Indonesia, Thái Lan... Thủy thủ, thợ máy thì kém hơn về thể lực, nghiệp vụ và đặc biệt là ngoại ngữ. Sĩ quan, tuy thời gian đào tạo có dài hơn, nhưng với phương pháp học nặng về “hàn lâm”, lý thuyết nhiều, thực hành ít như hiện nay lại thiếu điều kiện tiếp cận với công nghệ hiện đại, cùng với vốn ngoại ngữ nghèo nàn nên rất dễ lúng túng ở cương vị chỉ huy. Vì vậy phải tổ chức đi thành ê kíp thì mới đảm đương được công việc. Đối với chủ tàu nước ngoài thì đây lại là trở ngại và kém hấp dẫn khi thuê thuyền viên Việt Nam, mặc dù mức lương có khi thấp hơn thuê thuyền nước khác.

Một vấn đề nữa đặt ra là trong những năm vừa đây, số lượng lớn tàu bị lưu giữ ở nước ngoài đã thu hút được sự chú ý đặc biệt của những người làm trong ngành hàng hải. Thực trạng tàu biển mang cờ Việt Nam bị lưu giữ ở nước ngoài vẫn ở trạng thái gần như là “báo động đỏ”, mặc dù đã có sự nỗ lực rất nhiều từ nhiều phía, nhưng vẫn còn một số lượng không nhỏ tàu biển Việt Nam bị lưu giữ và được quan tâm kiểm tra với tần suất cao ở các cảng nước ngoài. Mà nguyên nhân không nhỏ gây ra tình trạng này chính là sự thiếu sót trong công tác quản lý điều hành thuyền viên.

Hơn nữa, muốn nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, bản thân mỗi doanh nghiệp phải chủ động sáng tạo trong từng tình huống thị trường, hạn chế những khó khăn, phát huy những điều kiện thuận lợi để tạo ra môi trường hoạt động có lợi cho mình. Với bối cảnh nền kinh tế gặp nhiều khó khăn như hiện

nay: khủng hoảng chuỗi cung ứng sau đại dịch, giá nhiên liệu tăng thì công tác quản lý, điều hành thuyền viên đóng vai trò rất quan trọng. Trong điều kiện như vậy, người làm công tác quản lý doanh nghiệp vận tải biển vừa phải kịp thời nắm bắt những quy định pháp lý liên quan đến hoạt động đào tạo và cung ứng thuyền viên của doanh nghiệp, vừa phải dự đoán được xu thế phát triển của xã hội, của ngành nghề kinh doanh, kịp thời nắm bắt thông tin thị trường để hạn chế những rủi ro và thiệt hại không đáng có, để quản lý điều hành dịch vụ đào tạo cung ứng thuyền viên hiệu quả trong môi trường kinh doanh ngày càng năng động.

Công ty TNHH đầu tư Thương mại và Dịch vụ Hàng hải Hải Phòng (sau đây được gọi là HP MARNE) là một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực vận tải biển, với chức năng chuyên cung ứng thuyền viên có chất lượng cao, đồng thời kết hợp với cơ sở đào tạo tổ chức các lớp huấn luyện và đào tạo định hướng cho thuyền viên đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của chủ tàu nước ngoài thì việc quản lý và điều hành thuyền viên là một vấn đề trọng yếu được đặt lên hàng đầu để không ngừng nâng cao hiệu quả trong kinh doanh của Công ty.

Với vai trò là người quản lý điều hành Công ty vì vậy tôi đã lựa chọn đề tài ***“Hoàn thiện công tác quản lý và điều hành thuyền viên tại HP MARINE”*** là đề tài nghiên cứu luận văn tốt nghiệp của mình.

2. Mục đích nghiên cứu của đề tài

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục đích:

- ✓ Hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý và điều hành thuyền viên.
- ✓ Phân tích đánh giá thực trạng của việc quản lý và điều hành thuyền viên tại Công ty TNHH đầu tư Thương mại và Dịch vụ Hàng hải Hải Phòng.
- ✓ Phân tích được những nguyên nhân tồn tại trong công tác quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE để từ đó có căn cứ đề ra các giải pháp nhằm nâng cao năng lực quản lý điều hành thuyền viên.

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

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là công tác quản lý và điều hành thuyền viên tại HP MARINE gồm:

- ✓ Thực trạng công tác tuyển dụng thuyền viên của HP MARINE
- ✓ Thực trạng bố trí, sắp xếp công việc cho thuyền viên của HP MARINE
- ✓ Công tác đào tạo và huấn luyện thuyền viên của HP MARINE
- ✓ Công tác điều động thuyền viên tại HP MARINE
- ✓ Tình hình thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ thuyền viên tại HP MARINE
- ✓ Tình hình tuân thủ kỷ luật của thuyền viên.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: Nghiên cứu được tiến hành tại Công ty TNHH đầu tư Thương mại và Dịch vụ Hàng hải Hải Phòng (HP MARNE)

- Về thời gian: Đề tài nghiên cứu phân tích thực trạng công tác quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE giai đoạn 2018 đến nay (hết tháng 6/2022).

- Về nội dung của đề tài:

Đề tài tập trung nghiên cứu về đội ngũ cán bộ thuyền viên thuộc HP MARINE và các phân tích các hoạt động liên quan đến công tác quản lý thuyền viên thuộc HP MARINE.

Tổng quát lại phạm vi nghiên cứu của đề tài là thực trạng công tác quản lý thuyền viên trong giai đoạn hiện nay của HP MARINE.

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu:

- *Phương pháp thập tài liệu, số liệu sơ cấp:*

Dữ liệu thứ cấp là dữ liệu đã có sẵn, không phải do mình thu thập, đã công bố nên dễ thu thập, ít tốn thời gian, tiền bạc trong quá trình thu thập nhưng là loại tài liệu quan trọng trong việc nghiên cứu tiếp thị cũng như các ngành khoa học xã hội khác. Để nghiên cứu thực trạng công tác công tác quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE, chúng tôi sẽ tiến hành thu thập số liệu, tài liệu từ các nguồn thứ cấp như: sách, báo chí, tài liệu của Tổng cục Hàng hải Việt Nam, tài liệu là các văn bản quy định của Chính phủ, Bộ giao thông, tài liệu liên quan đến công ước liên hiệp quốc về luật đi biển..., tài liệu là các báo cáo và quy trình ISO về quản lý và điều hành thuyền viên của Công ty HP MARINE... Các tài liệu chúng tôi tiến hành sưu tầm, thu thập đều được tìm kiếm trên mạng internet, trong sách, báo, tạp chí... Sau đó sẽ phân tích và đưa ra những nhận định dựa vào cơ sở lý thuyết về quản lý và điều hành thuyền viên. Các số liệu thống kê qua các báo cáo sơ kết, tổng kết, tình hình nhân sự, tình hình quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE từ năm 2018 đến nay.

- *Phương pháp khảo sát thực nghiệm*: để tiến hành nghiên cứu đề tài tác giả đã tiến hành khảo sát tình hình chung về sản xuất kinh doanh của HP MARINE; Khảo sát thực tế công tác quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE trong những năm gần đây (từ năm 2018 đến nay) bao gồm: Thực trạng nhân sự của công ty; Thực trạng công tác tuyển dụng thuyền viên; Công tác đào tạo và huấn luyện thuyền viên; Công tác bố trí, sắp xếp công việc cho thuyền viên; Công tác điều động thuyền viên; Tình hình thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ thuyền viên tại HP MARINE.

- *Phương pháp điều tra thống kê*: đề tài đã tiến hành gửi 150 phiếu khảo sát cho các đối tác khách hàng là những công ty quản lý tàu và các hãng tàu để điều tra về chất lượng của 150 thuyền viên mà các Công ty đã và đang thuê sử dụng với mục đích có được sự nhìn nhận rõ hơn công tác quản lý và điều hành thuyền viên tại HP MARINE. Phiếu khảo sát được sử dụng thang đo Likert 5 điểm tương ứng với các mức: 5 – Xuất sắc; 4 – Rất tốt; 3 – Tốt; 2 – Khá; 1 – Kém

(5 – Excellent; 4 – Very good; 3 – Good; 2 – Fair; 1 – Poor) (xem tại phụ lục 1) để đánh giá thuyền viên từ phía các hãng tàu và các công ty đã và đang thuê sử dụng thuyền viên của HP MARINE.

Điểm đánh giá được tính trung bình cho mỗi tiêu chí theo công thức tính:

$$\text{Điểm trung bình} = \frac{\sum \text{số phiếu tại mức điểm } x \text{ điểm tương ứng}}{\text{Tổng số phiếu}}$$

- *Phương pháp chuyên gia*: phương pháp chuyên gia rất cần thiết cho người nghiên cứu không chỉ trong quá trình nghiên cứu mà còn cả trong quá trình nghiệm thu, đánh giá kết quả nghiên cứu, hoặc thậm chí cả trong quá trình đề xuất giả thuyết nghiên cứu, lựa chọn phương pháp nghiên cứu, củng cố các luận cứ nghiên cứu. Vì vậy, đây là phương pháp sử dụng trí tuệ tư duy, khai thác ý kiến đánh giá của các chuyên gia trong lĩnh vực đào tạo và cung cấp thuyền viên cho các đội tài của các nước trên thế giới và Việt Nam, các thầy cô và các doanh nghiệp cùng hoạt động trong lĩnh vực quản lý điều hành công tác đào tạo huấn luyện thuyền viên và cung dịch vụ thuyền viên để xem xét, nhận định về công tác quản lý điều hành thuyền viên hiện nay của HP MARINE.

- *Phương pháp quan sát, phân tích, so sánh, tổng hợp, xử lý thông tin*: Thông tin thu thập được chúng tôi sẽ tiến hành phân tích, đánh giá so sánh theo trình tự thời gian và so sánh đánh giá về thực trạng công tác quản lý điều hành thuyền viên giữa lý luận và thực tiễn để từ đó chúng tôi tổng hợp, liên kết, sắp xếp các tài liệu, thông tin, số liệu đã thu thập được nhằm tạo ra một hệ thống lý thuyết và thực tiễn đầy đủ, sâu sắc về thực trạng năng lực quản lý điều hành thuyền viên của HP MARINE. Đồng thời đề tài cũng tổng hợp thông tin, đánh giá về nhu cầu thuyền viên cho ngành vận tải biển thế giới tới năm 2030, tiềm năng và thực trạng xuất khẩu thuyền viên của Việt Nam nói chung và của HP MARINE nói riêng.

Sau khi tổng hợp thống kê được số liệu về thuyền viên tại Công ty, đề tài sẽ tiến hành phân tích, tổng hợp, đánh giá thực trạng năng lực quản lý và điều

hành thuyền viên, trên cơ sở đó đưa ra các giải pháp hoàn thiện công tác quản lý điều hành thuyền viên, khắc phục những tồn tại trong nhiệm vụ quản lý điều hành thuyền viên tại HP MARINE hiện nay.

5. Tổng quan nghiên cứu

Các đề tài và các nghiên cứu hiện nay đang chỉ tập trung vào đánh giá năng lực lãnh đạo điều hành. Năng lực lãnh đạo được mô tả trong các nghiên cứu đều không chỉ là từng yếu tố riêng lẻ như kỹ năng, kinh nghiệm, hành vi hoặc đặc điểm. Trên thực tế, nó là một hỗn hợp của những gì các nghiên cứu hiện tại định nghĩa như năng lực lãnh đạo, bao gồm: hành vi (ví dụ như quyết đoán, nhạy cảm với môi trường), kỹ năng (ví dụ như thông minh, kỹ năng tư duy), khả năng (ví dụ như làm cho các kế hoạch, kiểm soát chất lượng), và trình độ kiến thức (ví dụ như kiến thức về nhiệm vụ nhóm), năng lực (ví dụ như thông thạo tiếng nói, kiểm tra hiệu suất so với kế hoạch), đặc điểm (ví dụ như khả năng thích ứng với các tình huống, đáng tin cậy, đầy tham vọng), thái độ (ví dụ thuyết phục, tự tin), thuộc tính (ví dụ như duy trì kỷ luật, khả năng thích ứng với các tình huống), giá trị (ví dụ như lý tưởng sống của một người) và các nguyên tắc (ví dụ như nhạy cảm với môi trường, tôn trọng, tin tưởng)... Đây là xu hướng thứ nhất. Xu hướng thứ hai là các nghiên cứu về năng lực lãnh đạo theo hướng tiếp cận các bộ phận cấu thành các “năng lực con” của năng lực lãnh đạo.

Những nghiên cứu về quản lý điều hành và đào tạo thuyền viên hiện nay chủ yếu được tập trung vào việc nghiên cứu trên phương diện quản lý nhà nước về thuyền viên. Từ những nghiên cứu này cho thấy, để nâng cao năng lực quản lý nhà nước về thuyền viên, có một số bất cập, vướng mắc. Về chất lượng thuyền viên thì “Thuyền viên được coi là linh hồn của những con tàu” và chất lượng thuyền viên được coi là yếu tố quyết định sự vận hành an toàn của tàu. Nhưng theo đánh giá khách quan của các chủ tàu thuộc các công ty nước ngoài cũng như những nhận xét của những chủ tàu trong nước về thuyền viên Việt Nam là "tay nghề và kinh nghiệm đi biển còn yếu, sức khỏe còn hạn chế, ngoại

ngữ yếu, ý thức làm việc, tác phong công nghiệp, sự hợp tác chưa cao và chưa thực sự yêu nghề, gắn bó với nghề". Điều này cũng thể hiện trong các kết luận tại các nghiên cứu điều tra tai nạn hàng hải và trong các báo cáo tổng kết công tác kiểm tra đối với đội tàu Việt Nam. Trên phương diện khác, các nghiên cứu đưa ra một kết luận khác là con số thuyền viên Việt Nam được tuyển dụng làm việc trên tàu nước ngoài quá thấp so với tỷ lệ được đào tạo. Tuy nhiên hiện nay tổng số thuyền viên Việt Nam được các công ty nước ngoài ký hợp đồng thuê làm việc trên các phương tiện của họ đang dần tăng lên nhưng vẫn còn với con số khiêm tốn.

Các nghiên cứu cũng chỉ ra về việc “bắt cập về nguồn nhân lực”. Qua những nghiên cứu, cho thấy sự mất cân đối trầm trọng giữa cung và cầu đối với các chức danh sỹ quan hàng hải, đặc biệt là đối với các chức danh quan trọng, bao gồm thuyền trưởng, máy trưởng, đại phó, máy nhất. Các nghiên cứu chỉ ra các nguyên nhân của những bắt cập trên gồm: Thứ nhất, do những người đã đạt được những chức danh trên, họ có thể dễ dàng xin được những công việc ổn định trên bờ. Thứ hai, do quy định của pháp luật không cho phép các doanh nghiệp có những điều khoản có thể ràng buộc đội ngũ sỹ quan hàng hải làm việc lâu dài trên biển; Thứ ba, là chính sách đãi ngộ đối với lao động hàng hải chưa thực sự khuyến khích được họ gắn bó với nghề.

Về công tác đào tạo và huấn luyện thuyền viên, các nghiên cứu chỉ ra rằng trang thiết bị phục vụ huấn luyện còn thiếu, cũ, lạc hậu làm giảm chất lượng đào tạo, huấn luyện; Đội ngũ huấn luyện viên cần được cập nhật và bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên để nâng cao chất lượng giảng dạy; Phương pháp giảng dạy cần được cải tiến, đổi mới. Thêm vào đó, nội dung chương trình đào tạo, huấn luyện cũng phải được hoàn thiện, tăng thời lượng thực hành sao cho phù hợp với điều kiện mới của Việt Nam và thế giới. Nhiều cơ sở đào tạo và huấn luyện thuyền viên trong toàn quốc được cấp phép nhưng chất lượng chưa đồng đều. Đôi khi còn có sự cạnh tranh chưa lành mạnh trong việc thu hút học viên;

Thêm vào đó việc quản lý, đánh giá chất lượng đầu ra còn chưa chặt chẽ. Rõ ràng, để có được một đội ngũ thuyền viên đạt yêu cầu, hệ thống quản lý đào tạo và huấn luyện hàng hải cả nước rất cần được củng cố và hoàn thiện.

Chính vì những lý do mà những nghiên cứu đã chỉ ra ở trên trên, là một trong những người lãnh đạo của HP MARINE, tôi càng khát khao muốn nghiên cứu đề tài “nâng cao năng lực lãnh đạo điều hành thuyền viên của HP MARINE”

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

* Ý nghĩa khoa học: Đề tài đã tổng hợp các cơ sở lý luận về hoạt động quản lý điều hành thuyền viên tại Việt Nam nói chung và tại Công ty HP MARINE nói riêng.

* Ý nghĩa thực tiễn: Đề tài đã đưa ra được một số biện pháp có thể được triển khai vận dụng để nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý thuyền viên tại HP MARINE.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận luận văn có kết cấu thành 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về quản lý điều hành thuyền viên

Chương 2. Thực trạng về quản lý điều hành thuyền viên của Công ty TNHH đầu tư Thương mại và Dịch vụ Hàng hải Hải Phòng

Chương 3. Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý điều hành thuyền viên tại HP MARINE

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ VÀ ĐIỀU HÀNH THUYỀN VIÊN

1.1 Một số khái niệm

1.1.1 Khái niệm về quản lý và điều hành

1.1.1.1. Khái niệm về quản lý và quản lý doanh nghiệp

Quản lý được định nghĩa theo nhiều cách:

Quản lý là nghệ thuật đạt mục đích thông qua nỗ lực của những người khác.

Quản lý là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý lên đối tượng và khách thể quản lý nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các tiềm năng, cơ hội của tổ chức để đạt được mục tiêu trong điều kiện biến động của môi trường.

Quản lý là phối hợp có hiệu quả các hoạt động của những công sự khác nhau trong cùng một tổ chức.

Quản lý là một quá trình phối hợp các nguồn lực một cách hiệu lực và hiệu quả nhằm đạt được các mục tiêu của tổ chức.

Quản lý là việc đạt tới mục đích của tổ chức một cách có hiệu lực và hiệu quả thông qua quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát các nguồn lực của tổ chức.

Quản lý là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo, kiểm soát các nguồn lực và hoạt động của tổ chức nhằm đạt được mục đích của tổ chức với hiệu lực và hiệu quả cao một cách bền vững trong điều kiện môi trường luôn biến động

Quản lý là một hoạt động phát sinh một cách khách quan khi cần có sự kết hợp của tập thể vì một mục tiêu chung. Hoạt động quản lý diễn ra ở tất cả mức

độ từ phạm vi nhỏ đến phạm vi lớn. Trình độ xã hội hoá ngày càng phát triển, yêu cầu công tác quản lý càng cao, nhiệm vụ của nó càng tăng lên.

Thuật ngữ “quản lý” về mặt nội dung có nhiều thể hiện khác nhau. Với nghĩa phổ biến thì có thể hiểu: quản lý là hành động nhằm tác động tới chủ thể quản lý một cách có tổ chức và định hướng để điều chỉnh các quá trình trong xã hội và hành vi của con người nhằm duy trì sự phát triển và ổn định của các đối tượng theo những mục tiêu đã đề ra.

Với định nghĩa trên, hoạt động quản lý gồm những yếu tố sau:

Chủ thể quản lý: là nhân tố tạo ra các tác động quản lý. Con người hoặc tổ chức là chủ thể tác động lên đối tượng được quản lý bằng các công cụ với những phương pháp thích hợp theo những nguyên tắc nhất định.

Đối tượng quản lý: Chủ thể quản lý trực tiếp tác động lên. Tùy thuộc vào các đối tượng khác nhau mà người ta phân loại ra các dạng quản lý khác nhau.

Khách thể quản lý: Do chủ thể quản lý tác động hay điều chỉnh, đây chính là hành vi của con người, các quá trình trong xã hội.

Mục đích của hoạt động quản lý là đích mà chúng ta cần phải đạt tới tại một thời điểm do chủ thể quản lý định trước. Đây là căn cứ để chủ thể quản lý thực hiện các tác động quản lý cũng như lựa chọn các phương pháp quản lý thích hợp.

Sự ra đời của quản lý chính là nhằm đạt đến hiệu quả nhiều hơn, năng suất cao hơn trong công việc. Thực chất của quản lý con người trong đơn vị nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức với hiệu quả cao nhất.

Những đặc điểm cơ bản của quản lý bao gồm:

- Quản lý luôn có đối tượng quản lý và chủ thể quản lý.
- Quản lý là quá trình tiếp nhận thông tin.

- Quản lý là một quá trình năng động, luôn biến đổi.
- Quản lý vừa là khoa học cũng vừa là nghệ thuật.
- Quản lý gắn liền với quyền lực.

Từ các định nghĩa trên, ta có thể thấy đối tượng chính của quản lý là những con người trong cơ quan, đơn vị; thông qua đó tác động đến các yếu tố về vật chất như (vốn, vật tư, công nghệ) để tạo ra mục tiêu cuối cùng của toàn bộ hoạt động. Vì vậy, thực chất mà nói, quản lý chủ yếu là hoạt động quản lý con người (trong bất cứ loại hình hoạt động nào).

Như vậy có thể thấy con người là nhân tố quyết định trong mọi hoạt động; tuy nhiên điều này hoàn toàn không có nghĩa là các chức năng quản lý có nội dung chỉ là quản lý về mặt nhân sự. Nhiều nhà khoa học về quản lý đã nhấn mạnh về điều này qua cách thể hiện như: “Quản lý là một quá trình mà bằng và thông qua những người khác, làm cho những hoạt động được thực hiện với hiệu quả cao,” và “Các nhà quản lý có nhiệm vụ duy trì các hoạt động thúc đẩy các cá nhân cống hiến tốt nhất vào các mục tiêu của tổ chức”.

Quản lý doanh nghiệp là công việc thường xuyên, hàng ngày của các nhà làm công tác quản lý. Quản lý doanh nghiệp là hướng vào thực hiện mục tiêu bằng việc duy trì và thúc đẩy các hoạt động của doanh nghiệp nhằm đảm bảo sự tồn tại, vận hành của chính doanh nghiệp đó

1.1.1.2. Khái niệm về điều hành

Điều hành trong quản trị kinh doanh là quá trình khởi động và duy trì sự hoạt động của doanh nghiệp theo kế hoạch đã đề ra, thực chất của chức năng điều hành là tác động lên con người, là phát huy yếu tố con người.

Chỉ huy là quá trình động viên, đôn đốc và thúc đẩy nhân viên thực hiện đúng và có hiệu quả mục tiêu công việc được giao. Quá trình chỉ huy luôn gắn liền với công việc, khả năng, lợi ích, tình cảm.

Từ những quan niệm về điều hành và chỉ huy nói trên, ta có thể nhận định: điều hành công việc là việc áp dụng những phương pháp, những cách thức chỉ huy, duy trì kỉ luật nhằm bảo đảm thực hiện đúng những mục tiêu và nhiệm vụ của hệ thống hành chính doanh nghiệp.

Điều hành công việc hành chính đòi hỏi phải duy trì một không khí làm việc tích cực và có trách nhiệm nhằm đạt được hiệu quả trong công việc.

Điều hành liên quan đến việc giao việc, ra lệnh, động viên khen thưởng tích cực hóa thái độ của nhân viên, giúp tăng năng suất lao động và nâng cao hiệu quả lao động. Thông qua chức năng điều hành có thể đánh giá hiệu quả làm việc của người lao động một cách khách quan.

1.1.2 Thuyền bộ và thuyền viên

Theo Bộ luật Hàng Hải Việt Nam số 95/2015/QH13, khái niệm về thuyền bộ và thuyền viên được qui định tại chương 3 “Thuyền bộ và thuyền viên” quy định như sau:

** Mục 1. Thuyền bộ, điều 50, 51 quy định:*

Điều 50. Thuyền bộ

Thuyền bộ là những thuyền viên thuộc định biên của tàu biển, bao gồm thuyền trưởng, các sĩ quan và các chức danh khác được bố trí làm việc trên tàu biển.

Điều 51. Trách nhiệm của chủ tàu đối với thuyền bộ

1. Bố trí đủ thuyền viên theo định biên của tàu biển và bảo đảm thuyền viên phải có đủ điều kiện làm việc trên tàu biển quy định tại khoản 2 Điều 59 của Bộ luật này.

2. Quy định chức danh, nhiệm vụ theo chức danh của thuyền viên, trừ các chức danh do Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải quy định.

3. Bảo đảm điều kiện làm việc, sinh hoạt của thuyền viên trên tàu biển theo quy định của pháp luật.

4. Mua bảo hiểm tai nạn và bảo hiểm bắt buộc khác cho thuyền viên làm việc trên tàu biển theo quy định của pháp luật.

** Mục 2. Thuyền viên, điều 59 quy định:*

Điều 59. Thuyền viên làm việc trên tàu biển

1. Thuyền viên là người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đảm nhiệm chức danh trên tàu biển Việt Nam.

2. Thuyền viên làm việc trên tàu biển Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:

a) Là công dân Việt Nam hoặc công dân nước ngoài được phép làm việc trên tàu biển Việt Nam;

b) Có đủ tiêu chuẩn sức khỏe, tuổi lao động và chứng chỉ chuyên môn theo quy định;

c) Được bố trí đảm nhận chức danh trên tàu biển;

d) Có sổ thuyền viên;

đ) Có hộ chiếu để xuất cảnh hoặc nhập cảnh, nếu thuyền viên đó được bố trí làm việc trên tàu biển hoạt động tuyến quốc tế.

3. Công dân Việt Nam có đủ điều kiện có thể được làm việc trên tàu biển nước ngoài.

4. Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải quy định cụ thể chức danh và nhiệm vụ theo chức danh của thuyền viên; định biên an toàn tối thiểu; tiêu chuẩn chuyên môn và chứng chỉ chuyên môn của thuyền viên; đăng ký thuyền viên và sổ thuyền viên; điều kiện để thuyền viên là công dân nước ngoài làm việc trên tàu biển Việt Nam.

5. Bộ trưởng Bộ Y tế quy định chi tiết về tiêu chuẩn sức khỏe của thuyền viên làm việc trên tàu biển Việt Nam.

Điều 60. Nghĩa vụ của thuyền viên

1. Thuyền viên làm việc trên tàu biển Việt Nam có nghĩa vụ sau đây:

a) Chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật Việt Nam, điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên và pháp luật của quốc gia nơi tàu biển Việt Nam hoạt động;

b) Thực hiện mãn cán nhiệm vụ của mình theo chức danh được giao và chịu trách nhiệm trước thuyền trưởng về những nhiệm vụ đó;

c) Thực hiện kịp thời, nghiêm chỉnh, chính xác mệnh lệnh của thuyền trưởng;

d) Phòng ngừa tai nạn, sự cố đối với tàu biển, hàng hóa, người và hành lý trên tàu biển. Khi phát hiện tình huống nguy hiểm, phải báo ngay cho thuyền trưởng hoặc sĩ quan trực ca biết, đồng thời thực hiện các biện pháp cần thiết để ngăn ngừa tai nạn, sự cố phát sinh từ tình huống nguy hiểm đó;

đ) Quản lý, sử dụng giấy chứng nhận, tài liệu, trang thiết bị, dụng cụ và tài sản khác của tàu biển được giao phụ trách.

2. Thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động đã ký với chủ tàu hoặc người sử dụng lao động nước ngoài.

1.1.3. Các chức danh làm việc trên tàu biển

Theo Công ước STCW 78/2010, sửa đổi năm 2015 quy định có những chức danh chính làm việc trên tàu biển như sau:

1. *Thuyền trưởng* là người có quyền chỉ huy cao nhất ở tàu;

2. *Đại phó* là sỹ quan kế cận thuyền trưởng và là người chỉ huy tàu trong trường hợp thuyền trưởng không còn đủ khả năng chỉ huy tàu;

3. *Sỹ quan boong* là sỹ quan có trình độ nghiệp vụ chuyên môn theo quy định tại các điều khoản của Chương II của Công ước STCW;

4. *Máy trưởng* là sỹ quan máy cao cấp chịu trách nhiệm về sức đẩy cơ học của tàu và vận hành, bảo dưỡng các thiết bị điện và cơ khí của tàu;

5. *Máy hai* là sỹ quan máy kế cận máy trưởng và chịu trách nhiệm về sức đẩy cơ học của tàu và vận hành, bảo dưỡng các thiết bị điện và cơ khí của tàu trong trường hợp máy trưởng không còn đủ khả năng đảm nhiệm;

6. *Sỹ quan máy* là sỹ quan có trình độ nghiệp vụ chuyên môn theo quy định tại các điều khoản của Quy tắc III/1, III/2 hoặc III/3 của Công ước STCW;

7. *Sỹ quan kỹ thuật điện* là sỹ quan có trình độ nghiệp vụ chuyên môn theo quy định tại các điều khoản của Quy tắc III/6 của Công ước STCW;

8. *Sỹ quan thông tin vô tuyến* là sỹ quan có trình độ nghiệp vụ chuyên môn theo quy định của các điều khoản của Chương IV của Công ước STCW;

9. *Thợ kỹ thuật điện* là thuyền viên có trình độ nghiệp vụ chuyên môn theo quy định tại các điều khoản của Quy tắc III/7 của Công ước STCW;

10. *Thủy thủ trực ca OS* là thuyền viên có trình độ nghiệp vụ theo quy định tại các điều khoản của Quy tắc II/4 của Công ước STCW;

11. *Thủy thủ trực ca AB* là thuyền viên có trình độ nghiệp vụ theo quy định tại các điều khoản của Quy tắc II/4 và Quy tắc II/5 của Công ước STCW;

12. *Thợ máy trực ca Oiler* là thuyền viên có trình độ nghiệp vụ theo quy định tại các điều khoản của Quy tắc III/4 của Công ước STCW;

13. *Thợ máy trực ca AB* là thuyền viên có trình độ nghiệp vụ theo quy định tại các điều khoản của Quy tắc III/4 và Quy tắc III/5 của Công ước STCW.

1.2. Công tác quản lý thuyền viên

1.2.1. Tuyển dụng thuyền viên

Quy trình tuyển dụng thuyền viên của các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đào tạo và cung ứng thuyền viên về cơ bản được thực hiện như sau:

- ✓ Thông báo tuyển dụng thuyền viên
- ✓ Nhận đơn nguyện vọng của Thuyền viên (mới/thay thế)
- ✓ Phỏng vấn và đánh giá),
- ✓ Đào tạo (nếu cần)
- ✓ Giới thiệu các ứng viên cho các Chủ tàu,
- ✓ Hỗ trợ thuê Thuyền viên (ký kết hợp đồng lao động, thu xếp đi lại, bố trí sắp xếp các giấy tờ theo luật của quốc gia tàu treo cờ).

Hợp đồng của thuyền viên được quy định tại điều 62 bộ luật Hàng hải như sau:

Điều 62:

1. Trước khi làm việc trên tàu biển, thuyền viên và chủ tàu phải ký kết hợp đồng lao động.

2. Hợp đồng lao động của thuyền viên phải bao gồm nội dung cơ bản theo quy định của pháp luật về hợp đồng lao động và phải có nội dung sau đây:

- a) Việc hồi hương của thuyền viên;
- b) Bảo hiểm tai nạn;
- c) Tiền thanh toán nghỉ hằng năm;
- d) Điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động.

1.2.2. Bố trí, sắp xếp công việc cho thuyền viên

Theo Điều 63 Thông tư 03/2020/TT-BGTVT (có hiệu lực từ ngày 15/4/2020) quy định về việc bố trí thuyền viên trên tàu biển Việt Nam như sau:

- Chủ tàu có trách nhiệm bố trí thuyền viên làm việc trên tàu biển Việt Nam đáp ứng các điều kiện quy định tại Điều 59 của Bộ luật Hàng hải Việt Nam.

- Việc bố trí thuyền viên đảm nhiệm chức danh trên tàu biển Việt Nam phải đáp ứng các yêu cầu sau đây:

+ Phải có chứng chỉ chuyên môn phù hợp. Không được bố trí thuyền viên đảm nhiệm chức danh cao hơn chức danh và hạn chế chức danh ghi trong GCNKNCM.

+ Thuyền viên có GCNKNCM sỹ quan boong; sỹ quan máy trở lên được phép đảm nhận chức danh thủy thủ trực ca OS, thủy thủ trực ca AB; thợ máy trực ca Oiler, thợ máy trực ca AB.

+ Thuyền viên được bố trí làm việc trên tàu chở dầu, tàu chở hóa chất, tàu chở khí hóa lỏng, tàu khách, tàu khách Ro-Ro, tàu hoạt động trên vùng cực và tàu cao tốc thì ngoài GCNKNCM và các GCNHLNV cần phải có khi làm việc trên tàu biển thông thường, còn phải có GCNHLNVĐB tương ứng với từng chức danh trên loại tàu đó.

- Nguyên tắc bố trí chức danh trong một số trường hợp đặc biệt:

+ Trong trường hợp tàu đang hành trình trên biển mà thuyền trưởng, máy trưởng không còn khả năng đảm nhiệm chức năng, chủ tàu, người khai thác tàu có thể bố trí đại phó, sỹ quan máy có chức danh cao nhất thay thế thuyền trưởng hoặc máy trưởng để có thể tiếp tục chuyến đi nhưng chỉ đến cảng tới đầu tiên;

+ Thuyền trưởng tàu khách phải có thời gian đảm nhiệm chức danh thuyền trưởng của tàu không phải là tàu khách cùng hạng tối thiểu 24 tháng hoặc đã đảm nhiệm chức danh đại phó tàu khách tối thiểu 24 tháng.

1.2.3. Đào tạo và huấn luyện thuyền viên

Công tác đào tạo, huấn luyện thuyền viên được quy định tại điều 72 của Bộ luật Hàng hải:

Điều 72:

1. Cơ sở đào tạo, huấn luyện thuyền viên phải bảo đảm các điều kiện về cơ sở vật chất, giảng viên theo quy định của Chính phủ.

2. Chương trình đào tạo, huấn luyện thuyền viên phải phù hợp với quy định của pháp luật và điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

3. Chủ tàu có quyền và trách nhiệm tiếp nhận và tạo điều kiện thuận lợi cho học viên thực tập trên tàu biển.

4. Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này

1.2.4. Điều động thuyền viên

Căn cứ để điều động thuyền viên gồm có:

Căn cứ vào yêu cầu của Chủ tàu, Công ty quản lý tàu, Công ty cung ứng thuyền viên: Yêu cầu về số lượng, chất lượng, độ tuổi, kinh nghiệm làm việc trên tàu cùng loại; Thuyền viên được yêu cầu đích danh; Bảo đảm tỉ lệ quay lại tàu của từng Chủ tàu.

Căn cứ vào quá trình công tác và ý thức tổ chức kỷ luật: Thuyền viên sẽ được điều động luân chuyển giữa tàu Công ty, tàu của các chủ tàu Việt Nam và tàu nước ngoài; thuyền viên tham gia đầy đủ các khóa đào tạo theo quy định, tự giác tham gia các khóa đào tạo, huấn luyện, tham gia kiểm tra chất lượng, đánh giá lên chức danh, làm đầy đủ và đạt yêu cầu các bài kiểm tra trên máy tính, chăm công đầy đủ sẽ được ưu tiên điều động

Căn cứ vào thời gian dự trữ: Thuyền viên có thời gian nghỉ dự trữ dài hơn được điều động trước, thời gian nghỉ dự trữ ngắn hơn điều động sau.

Các căn cứ khác: Thuyền viên được điều động phải có đủ sức khỏe theo qui định; Có đầy đủ bằng cấp, chứng chỉ, giấy tờ theo qui định của TCW78/2010, quốc gia tàu treo cờ.

Kế hoạch điều động thuyền viên sẽ căn cứ vào hợp đồng thuyền viên làm việc trên tàu, kế hoạch khai thác của Công ty, kế hoạch thay thế thuyền viên và nhu cầu thuê thuyền viên của Chủ tàu,

Khi điều động đột xuất: Do thuyền viên bị bệnh tật, tai nạn, kỷ luật hay thân nhân trực hệ (cha mẹ ruột, cha mẹ vợ, vợ, các con) bị bệnh nặng, qua đời...

1.2.5. Chế độ chính sách đối với thuyền viên

Các chế độ chính sách của thuyền viên được quy định tại Bộ luật Hàng hải như sau:

Điều 61. Chế độ lao động và quyền lợi của thuyền viên

1. Chế độ lao động và quyền lợi của thuyền viên làm việc trên tàu biển Việt Nam được thực hiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và điều ước quốc tế liên quan mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

2. Trường hợp chủ tàu hoặc thuyền trưởng yêu cầu thuyền viên phải rời tàu biển thì chủ tàu có trách nhiệm chu cấp mọi chi phí sinh hoạt và đi đường cần thiết để thuyền viên hồi hương; trong trường hợp thuyền trưởng yêu cầu thuyền viên rời tàu biển thì thuyền trưởng phải báo cáo chủ tàu.

3. Trường hợp tài sản riêng hợp pháp của thuyền viên bị tổn thất do tàu biển bị tai nạn thì chủ tàu phải bồi thường tài sản đó theo giá thị trường tại thời điểm và địa điểm giải quyết tai nạn. Thuyền viên có lỗi trực tiếp gây ra tai nạn làm tổn thất tài sản của mình thì không có quyền đòi bồi thường tài sản đó.

4. Chế độ lao động và quyền lợi của thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài và của thuyền viên nước ngoài làm việc trên tàu biển Việt Nam được thực hiện theo hợp đồng lao động.

Điều 64. Nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết của thuyền viên

1. Thuyền viên làm việc trên tàu biển được nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết và hưởng nguyên lương. Trường hợp thuyền viên chưa được nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết thì được bố trí nghỉ bù.

2. Số ngày nghỉ hằng năm được tính theo quy định của pháp luật và điều ước quốc tế liên quan mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

Ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật không tính vào số ngày nghỉ hằng năm.

3. Cấm mọi thỏa thuận để thuyền viên không được nghỉ hằng năm.

Điều 65. Tiền lương, phụ cấp và các khoản thu nhập khác của thuyền viên

1. Chủ tàu có trách nhiệm thanh toán tiền lương, phụ cấp hằng tháng trực tiếp cho thuyền viên hoặc cho người được thuyền viên ủy quyền hợp pháp.

2. Tiền lương, phụ cấp và các khoản thu nhập khác của thuyền viên được trả bằng tiền mặt hoặc trả vào tài khoản cá nhân của thuyền viên hoặc của người được thuyền viên ủy quyền. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, chủ tàu phải thỏa thuận với thuyền viên về chi phí liên quan đến việc mở, chuyển tiền và duy trì tài khoản theo quy định.

3. Chủ tàu có trách nhiệm lập và cung cấp cho thuyền viên bản kê thu nhập hằng tháng bao gồm tiền lương, phụ cấp và các khoản thu nhập khác.

1.3. Cơ sở pháp lý về quản lý thuyền viên

1.3.1. Luật pháp quốc tế

** Công ước quốc tế về an toàn sinh mạng con người trên biển, năm 1974 (International Convention for the Safety of Life at Sea - SOLAS 1974)*

Đây có thể nói là công ước bao trùm lên tất cả các vấn đề liên quan tới an toàn Hàng hải, bảo vệ môi trường và an ninh Hàng hải. Công ước đã đặt ra các tiêu chuẩn tối thiểu để đảm bảo an toàn về kết cấu, trang thiết bị và hoạt động khai thác một con tàu.

Tại thời điểm được thông qua (01/11/1974), SOLAS 74 chỉ bao gồm các Điều khoản và 9 chương (trong đó gồm 1 chương quy định chung và 8 chương kỹ thuật). Các điều khoản nêu ra các quy định chung về các thủ tục ký kết, phê chuẩn, chấp nhận, thông qua, tán thành, có hiệu lực, huỷ bỏ, bổ sung sửa đổi...

đối với Công ước. Các chương đưa ra các tiêu chuẩn đối với kết cấu, trang thiết bị và khai thác tàu để đảm bảo an toàn.

Các điều khoản đã được sửa đổi trong Nghị định thư 1978. Theo sự bùng nổ phát triển của khoa học - công nghệ, cũng như các phát sinh trong thực tiễn hoạt động của ngành hàng hải (các tai nạn, sự cố, hư hỏng...), các yêu cầu kỹ thuật của Công ước đã được bổ sung và sửa đổi liên tục.

Cho đến nay cấu trúc của Công ước SOLAS 74 gồm 14 Chương: Quy định chung; kết cấu - phân khoang và ổn định; thiết bị động lực và thiết bị điện, kết cấu về phòng cháy, phát hiện và dập cháy, phương tiện cứu sinh và bố trí cứu sinh, thông tin vô tuyến, an toàn hàng hải; chở hàng nguy hiểm; tàu hạt nhân; quản lý an toàn (ra đời Bộ luật Quản lý An toàn quốc tế); các biện pháp an toàn tàu cao tốc; các biện pháp đặc biệt để tăng cường an ninh hàng hải (ra đời Bộ luật quốc tế an ninh tàu biển và bến cảng); các biện pháp an toàn bổ sung đối với tàu chở hàng rời; kiểm tra sự tuân thủ (có hiệu lực bắt buộc từ 1/1/2016); những biện pháp an toàn cho tàu hoạt động ở vùng nước cực (có hiệu lực bắt buộc từ 1/1/2017 và ra đời Bộ luật quốc tế về hoạt động của tàu ở vùng nước cực).

Công ước SOLAS 74 được áp dụng cho tất cả các tàu chở khách không phân biệt lớn nhỏ và các tàu hàng có tổng dung tích từ 500 trở lên. Công ước không áp dụng cho các tàu sau: tàu chiến và tàu quân sự khác; tàu hàng có tổng dung tích GT < 500; tàu có thiết bị đẩy không phải là cơ giới; tàu gỗ các kết cấu thô sơ; tàu du lịch không tham gia vào các hoạt động thương mại và tàu cá.

** Công ước Quốc tế về tiêu chuẩn huấn luyện, cấp chứng chỉ và trực ca đối với thuyền viên, năm 1978, sửa đổi năm 2010 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers-STCW78/2010)*

Công ước thiết lập các yêu cầu cơ bản về đào tạo, cấp chứng chỉ và trực ca đối với người đi biển theo tiêu chuẩn Quốc tế. Công ước này bao hàm các yêu

cầu tổng quát về chất lượng và chứng chỉ cho các bộ phận boong, máy, vô tuyến điện và thuỷ thủ trực ca. Tất cả các thuyền viên làm việc trên tàu phải có đầy đủ giấy chứng nhận thoả mãn các yêu cầu của Công ước và tuân theo mẫu thống nhất. Các chứng chỉ dành cho thuyền viên sẽ được cấp cho những đối tượng đáp ứng đủ các yêu cầu thoả mãn với đòi hỏi của chính quyền hành chính về: thâm niên đi biển (Sea service); tuổi đời (Age); sức khỏe (Medical fitness); huấn luyện (Training); khả năng chuyên môn (Qualification); các kì thi (Examination)

Công ước cũng quy định các nguyên tắc cơ bản cho việc trực ca boong và máy và các yêu cầu huấn luyện đặc biệt với người làm việc trên một số loại tàu như tàu dầu, tàu hoá chất....

** Công ước lao động hàng hải 2006 (Maritime Labor Convention 2006 – MLC 2006)*

Công ước MLC 2006 bắt đầu có hiệu lực kể từ ngày 20-8-2013, nhằm đảm bảo cho tất cả các thuyền viên điều kiện sống và làm việc thỏa đáng không phụ thuộc quốc tịch hoặc cờ tàu nước nào. MLC 2006 được xây dựng để giải quyết mâu thuẫn có thể phát sinh nếu những điều kiện trên không đáp ứng được yêu cầu tuân thủ Công ước của Cơ quan quản lý cờ tàu. Theo nghĩa rộng MLC 2006 bao gồm quy định về việc thanh toán tiền lương, điều kiện sống và làm việc an toàn và được bảo đảm, các điều khoản hợp đồng thuê thuyền viên công bằng và quyền được chăm sóc y tế.

Yêu cầu của Công ước áp dụng cho:

- Tàu từ 500 GT trở lên, chạy các tuyến quốc tế; và
- Tàu từ 500 GT trở lên, mang cờ của một quốc gia thành viên và hoạt động từ một cảng, hoặc giữa các cảng, ở một nước khác.

Công ước cho phép Chính quyền cảng thuộc Hiệp hội kiểm tra việc tuân thủ MLC của các tàu thuộc Hiệp hội. Và tất nhiên, những tàu thuộc quốc gia chưa phê chuẩn Công ước, cũng là đối tượng bị kiểm tra. Những tàu tuân thủ

không đầy đủ yêu cầu Công ước hoặc tàu có thuyền viên khiếu nại về điều kiện sống và làm việc của họ trên tàu, đều bị chính quyền cảng lưu giữ để kiểm tra.

Công ước MLC đề cập đến 5 lĩnh vực:

1. Những yêu cầu tối thiểu đối với thuyền viên làm việc trên tàu (Minimum requirements for seafarers to work on a ship);

2. Các điều kiện về hợp đồng lao động thuyền viên (Conditions of employment);

3. Phòng ở, phương tiện giải trí, thực phẩm và dụng cụ sinh hoạt trên tàu (Accommodation, recreational facilities, food and catering);

4. Bảo vệ sức khỏe, chăm sóc y tế, phúc lợi và bảo hiểm xã hội cho thuyền viên (Health protection, medical care, welfare and social security protection);

5. Sự tuân thủ và hiệu lực thi hành (Compliance and enforcement).

1.3.2. Luật pháp Việt Nam

** Qui định về chức danh và nhiệm vụ theo chức danh và đăng ký trên tàu biển Việt Nam*

Thông tư số 23/2017/TT-BGTVT, ban hành ngày 28/7/2017 quy định về chức danh, nhiệm vụ theo chức danh của thuyền viên và đăng ký thuyền viên làm việc trên tàu biển Việt Nam như sau:

Điều 3. Chức danh thuyền viên

1. Chức danh của thuyền viên trên tàu biển Việt Nam bao gồm: thuyền trưởng, đại phó, máy trưởng, máy hai, sỹ quan boong (phó hai, phó ba), sỹ quan máy (máy ba, máy tư), thuyền phó hành khách, sỹ quan thông tin vô tuyến, sỹ quan kỹ thuật điện, sỹ quan an ninh tàu biển, sỹ quan máy lạnh, thủy thủ trưởng, thủy thủ phó, thủy thủ trực ca (AB, OS), thợ máy chính, thợ máy trực ca (AB, Oiler), thợ kỹ thuật điện, nhân viên thông tin vô tuyến, quản trị, bác sỹ hoặc

nhân viên y tế, bếp trưởng, cấp dưỡng, nhân viên phục vụ, thợ máy lạnh, thợ bơm.

Tùy thuộc vào loại tàu, đặc tính kỹ thuật và mục đích sử dụng, chủ tàu bố trí các chức danh phù hợp với định biên của tàu.

2. Đối với các chức danh không quy định cụ thể tại khoản 1 Điều này, thì chủ tàu căn cứ vào điều kiện kỹ thuật và mục đích sử dụng của tàu để bố trí các chức danh và quy định nhiệm vụ theo chức danh đó.

** Qui định về tiêu chuẩn chuyên môn, chứng chỉ chuyên môn và định biên an toàn tối thiểu của tàu biển Việt Nam*

Thông tư số 03/2020/TT-BGTVT của Bộ Giao thông Vận tải quy định về tiêu chuẩn chuyên môn, chứng chỉ chuyên môn của thuyền viên và định biên an toàn tối thiểu của tàu biển Việt Nam áp dụng đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân, thuyền viên có liên quan đến tiêu chuẩn chuyên môn, chứng chỉ chuyên môn của thuyền viên và định biên an toàn tối thiểu của tàu biển Việt Nam.

Về tiêu chuẩn chuyên môn của thuyền viên

Điều 4. Tiêu chuẩn chuyên môn của thuyền trưởng, đại phó tàu từ 500 GT trở lên

Thuyền trưởng, đại phó tàu từ 500 GT trở lên phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại các Mục A-II/1, A-II/2, A-IV/2 và A-VIII/2 của Bộ luật STCW về các chức năng sau đây:

1. Hàng hải theo mức quản lý.
2. Kỹ thuật làm hàng và sắp xếp hàng hóa theo mức quản lý.
3. Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức quản lý.
4. Thông tin liên lạc theo mức vận hành.

Điều 5. Tiêu chuẩn chuyên môn của thuyền trưởng, đại phó tàu dưới 500 GT hành trình không gần bờ

Thuyền trưởng, đại phó tàu dưới 500 GT hành trình không gần bờ phải có GCNKNCM của tàu từ 500 GT đến dưới 3000 GT.

Điều 6. Tiêu chuẩn chuyên môn của thuyền trưởng, đại phó tàu dưới 500 GT hành trình gần bờ

Thuyền trưởng, đại phó tàu dưới 500 GT hành trình gần bờ phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại các Mục A-II/3, A-IV/2 và A-VIII/2 của Bộ luật STCW về các chức năng sau đây:

1. Hàng hải theo mức quản lý.
2. Kỹ thuật làm hàng và sắp xếp hàng hóa theo mức quản lý.
3. Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức quản lý.
4. Thông tin liên lạc theo mức vận hành.

Điều 7. Tiêu chuẩn chuyên môn của sỹ quan boong tàu từ 500 GT trở lên

Sỹ quan boong tàu từ 500 GT trở lên phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại các Mục A-II/1, A-IV/2 và A-VIII/2 của Bộ luật STCW về các chức năng sau đây:

1. Hàng hải theo mức vận hành.
2. Kỹ thuật làm hàng và sắp xếp hàng hóa theo mức vận hành.
3. Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức vận hành.
4. Thông tin liên lạc theo mức vận hành.

Điều 8. Tiêu chuẩn chuyên môn của sỹ quan boong tàu dưới 500 GT hành trình không gần bờ

Sỹ quan boong tàu dưới 500 GT hành trình không gần bờ phải có GCNKNCM của sỹ quan boong tàu từ 500 GT trở lên.

Điều 9. Tiêu chuẩn chuyên môn của sỹ quan boong tàu dưới 500 GT hành trình gần bờ

Sỹ quan boong tàu dưới 500 GT hành trình gần bờ phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại các Mục A-II/3, A-IV/2 và A-VIII/2 của Bộ luật STCW về các chức năng sau đây:

1. Hàng hải theo mức vận hành.
2. Kỹ thuật làm hàng và sắp xếp hàng hóa theo mức vận hành.
3. Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức vận hành.
4. Thông tin liên lạc theo mức vận hành.

Điều 10. Tiêu chuẩn chuyên môn của thủy thủ trực ca

1. Tiêu chuẩn chuyên môn của thủy thủ trực ca OS.

Thủy thủ trực ca OS phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại Mục A-II/4 của Bộ luật STCW về chức năng hàng hải theo mức trợ giúp.

2. Tiêu chuẩn chuyên môn của thủy thủ trực ca AB.

Thủy thủ trực ca AB phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại Mục A-II/5 của Bộ luật STCW về các chức năng sau đây:

- a) Hàng hải theo mức trợ giúp;
- b) Kỹ thuật làm hàng và sắp xếp hàng hóa theo mức trợ giúp;
- c) Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức trợ giúp;
- d) Bảo dưỡng và sửa chữa theo mức trợ giúp.

Điều 11. Tiêu chuẩn chuyên môn của máy trưởng, máy hai tàu có tổng công suất máy chính từ 750 kW trở lên

Máy trưởng, máy hai tàu có tổng công suất máy chính từ 750 kw trở lên phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại các Mục A-III/1, A-III/2 và A-VIII/2 của Bộ luật STCW về các chức năng sau đây:

1. Kỹ thuật máy tàu biển theo mức quản lý.
2. Kỹ thuật điện, điện tử và điều khiển máy theo mức quản lý.
3. Bảo dưỡng và sửa chữa theo mức quản lý.

4. Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức quản lý.

Điều 12. Tiêu chuẩn chuyên môn của máy trưởng, máy hai tàu có tổng công suất máy chính dưới 750 kW

Máy trưởng, máy hai tàu có tổng công suất máy chính dưới 750 kw phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn theo chương trình đào tạo do Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải quy định về các chức năng sau đây:

1. Kỹ thuật máy tàu biển theo mức quản lý.
2. Kỹ thuật điện, điện tử và điều khiển máy theo mức quản lý.
3. Bảo dưỡng và sửa chữa theo mức quản lý.
4. Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức quản lý.

Điều 13. Tiêu chuẩn chuyên môn của sỹ quan máy tàu có tổng công suất máy chính từ 750 kW trở lên

Sỹ quan máy tàu có tổng công suất máy chính từ 750 kW trở lên phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại Mục A-III/1 và Mục A-VIII/2 của Bộ luật STCW về các chức năng sau đây:

1. Kỹ thuật máy tàu biển theo mức vận hành.
2. Kỹ thuật điện, điện tử và điều khiển máy theo mức vận hành.
3. Bảo dưỡng và sửa chữa theo mức vận hành.
4. Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức vận hành.

Điều 14. Tiêu chuẩn chuyên môn của sỹ quan máy tàu có tổng công suất máy chính dưới 750 kW

Sỹ quan máy tàu có tổng công suất máy chính dưới 750 kw phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn theo chương trình đào tạo do Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải quy định về các chức năng sau đây:

1. Kỹ thuật máy tàu biển theo mức vận hành.
2. Kỹ thuật điện, điện tử và điều khiển máy theo mức vận hành.

3. Bảo dưỡng và sửa chữa theo mức vận hành.
4. Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức vận hành.

Điều 15. Tiêu chuẩn chuyên môn của thợ máy trực ca

1. Tiêu chuẩn chuyên môn của thợ máy trực ca Oiler:

Thợ máy trực ca Oiler phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại Mục A-III/4 của Bộ luật STCW về chức năng kỹ thuật máy tàu biển theo mức trợ giúp.

2. Tiêu chuẩn chuyên môn của thợ máy trực ca AB:

Thợ máy trực ca AB phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại Mục A- III/5 của Bộ luật STCW về các chức năng sau đây:

- a) Kỹ thuật máy tàu biển theo mức trợ giúp;
- b) Kỹ thuật điện, điện tử và điều khiển máy theo mức trợ giúp;
- c) Bảo dưỡng và sửa chữa theo mức trợ giúp;
- d) Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức trợ giúp.

Điều 16. Tiêu chuẩn chuyên môn của sỹ quan kỹ thuật điện

Sỹ quan kỹ thuật điện phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại Mục A-III/6 của Bộ luật STCW quy định về các chức năng sau đây:

1. Kỹ thuật điện, điện tử và điều khiển theo mức vận hành.
2. Bảo dưỡng và sửa chữa theo mức vận hành.
3. Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức vận hành.

Điều 17. Tiêu chuẩn chuyên môn của thợ kỹ thuật điện

Thợ kỹ thuật điện phải đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn quy định tại Mục A-III/7 của Bộ luật STCW quy định về các chức năng sau đây:

1. Kỹ thuật điện, điện tử và điều khiển theo mức trợ giúp.
2. Bảo dưỡng và sửa chữa theo mức trợ giúp.

3. Kiểm soát hoạt động của tàu và chăm sóc người trên tàu theo mức trợ giúp.

Các loại chứng chỉ chuyên môn

Điều 18. Phân loại chứng chỉ chuyên môn

Chứng chỉ chuyên môn của thuyền viên tàu biển Việt Nam bao gồm các loại sau đây:

1. Giấy chứng nhận kỹ năng chuyên môn (viết tắt là GCNKNCM).

2. Giấy chứng nhận huấn luyện nghiệp vụ (viết tắt là GCNHLNV).

a) Giấy chứng nhận huấn luyện nghiệp vụ cơ bản (sau đây viết tắt là GCNHLNVCB);

b) Giấy chứng nhận huấn luyện nghiệp vụ đặc biệt (sau đây viết tắt là GCNHLNVĐB);

c) Giấy chứng nhận huấn luyện nghiệp vụ chuyên môn (sau đây viết tắt là GCNHLNVCM).

3. Mẫu chứng chỉ chuyên môn theo quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư 03 này.

Cụ thể các loại giấy chứng nhận được quy định từ điều 19 đến điều 22 của thông tư này.

Điều kiện cấp, cấp lại, xác nhận giấy chứng nhận khả năng chuyên môn

Được quy định từ điều 22 đến điều 46 của thông tư này.

1.4. Tiểu kết chương 1

Trong chương 1 của luận văn đã hệ thống hóa được các vấn đề thuộc cơ sở lý luận của công tác quản lý điều hành thuyền viên bao gồm: Các khái niệm về quản lý, quản lý thuyền viên, các khái niệm về thuyền viên, thuyền bộ theo Bộ luật Hàng hải Việt Nam 2015 và những tiêu chuẩn công ước quốc tế quy định về công tác quản lý thuyền viên (SOLAS 1974, STCW78/2010, MLC 2006). Đề tài đã hệ thống hóa các nội dung thuộc về công tác quản lý điều hành thuyền viên

gồm: Công tác tuyển dụng thuyền viên; công tác bố trí sắp xếp công việc của thuyền viên; Công tác đào tạo huấn luyện thuyền viên; Công tác điều động thuyền viên; Tình hình thực hiện chế độ chính sách đối với thuyền viên. Đề tài cũng chỉ ra các quy định về luật pháp Việt Nam và luật pháp quốc tế quy định đối với công tác quản lý, đào tạo, huấn luyện thuyền viên mà các công ty hoạt động trong lĩnh vực đào tạo huấn luyện và cung cấp thuyền viên cần phải tuân thủ. Đây chính là những cơ sở lý luận và cơ sở pháp lý làm điều kiện tham chiếu cho công tác phân tích thực trạng công tác quản lý điều hành thuyền viên của HP MARINE ở chương 2.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐIỀU HÀNH THUYỀN VIÊN CỦA HP MARINE

2.1. Giới thiệu về HP MARINE

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của HP MARINE

Tên công ty: CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ
HÀNG HẢI HẢI PHÒNG

Tên tiếng Anh: HAI PHONG MARINE SERVICES AND TRADING
INVESTMENT LTD., CO.

Tên viết tắt: HP MARINE

Trụ sở: Tầng 12, Tòa nhà Akashi, Lê Hồng Phong, Ngô Quyền, Hải
Phòng

Email: hpmarine@hp-marine.com.vn

Điện thoại: + 84-2253 761 989

HP MARINE Co.Ltd. được thành lập vào tháng 7 năm 2017 với mục tiêu cung cấp Thuyền viên Việt Nam đủ năng lực cho tất cả các loại tàu phù hợp với yêu cầu của thuyền trưởng trên toàn thế giới.

Là một trong những Công ty cung cấp dịch vụ hàng đầu được tín nhiệm bởi các nhà quản lý tàu châu Âu và chủ tàu châu Á, HP MARINE đã và đang phục vụ tận tình nhu cầu của thuyền trưởng và thuyền viên Việt Nam trong những năm vừa qua.

Hiện nay, HP MARINE tự hào là công ty được thành lập bởi những người sáng lập là những cán bộ hàng hải có lòng yêu nghề biển, có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực hàng hải và cơ khí hàng hải, vì vậy chúng tôi tin tưởng rằng chúng tôi sẽ nỗ lực hết mình để cống hiến, kiếm tạo và tìm kiếm việc làm cho cộng đồng thuyền viên Việt Nam.

Trong việc cung ứng lao động hàng hải, HP MARINE đã tuân thủ đầy đủ các yêu cầu quốc gia và quốc tế do Cục Hàng hải Việt Nam (VINAMARINE) và Công ước Lao động Hàng hải - MLC 2006 đưa ra.

Với mục đích cải tiến hệ thống quản lý chất lượng hướng tới việc cung cấp những thuyền viên có trình độ cao và thái độ quản lý chuyên nghiệp của một Đại lý lái tàu cho các thuyền trưởng, HP MARINE đã thiết lập, phát triển, duy trì và đánh giá hàng năm hệ thống quản lý chất lượng đáp ứng các yêu cầu của ISO 9001: 2015.

HP MARINE cam kết cung cấp những thuyền viên đủ tiêu chuẩn, năng lực, chứng chỉ và đủ sức khỏe để đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của người đứng đầu. Hơn nữa, HP MARINE luôn tuân thủ các yêu cầu luật định liên quan trong nước và quốc tế bao gồm việc thực hiện các tiêu chuẩn ISO 9001: 2015 và Quy định 1.4 của Công ước Lao động Hàng hải- MLC 2006 về các Nhà cung cấp Dịch vụ Tuyển dụng và Vị trí Thuyền viên- SRPS. Điều này có nghĩa là tất cả nhân sự của HP MARINE kể cả người đứng đầu, lãnh đạo cao nhất đều sẽ tập trung vào việc thực hiện hiệu quả và cải tiến liên tục hệ thống quản lý chất lượng của HP MARINE.

2.1.2. Ngành nghề dịch vụ kinh doanh chính của HP MARINE

(1) - Tuyển dụng, đào tạo thuyền viên

Tuyển dụng, đào tạo cập nhật và nâng cao thuyền viên hàng hải đáp ứng các yêu cầu của chủ tàu và Công ước quốc tế về Đào tạo, Cấp bằng và Trục ca cho thuyền viên (STCW78/2010);

Hiện nay HP MARINE có các khóa đào tạo và huấn luyện:

I - Khóa huấn luyện hải đồ điện tử - ecdis training course

Hợp tác đầu tư với Tập đoàn EPSILON HELLAS, HP MARINE đã trang bị Hệ thống Computer đào tạo trực tuyến cấp Chứng chỉ Hải đồ điện tử cho thuyền viên của hãng FURUNO với các Models sau:

1. FURUNO FEA 2017/2018 NavSkills CAT (Computer Aid Training)

2. FURUNO FMD 3100/3200/3300 – CBT (Online).

HP MARINE liên tục tuyển sinh và đào tạo tại Phòng huấn luyện của công ty.

II- Khóa đào tạo tiếng anh hàng hải maritime english training course

Hợp tác với Dự án Nâng cao chất lượng thuyền viên Việt Nam do Công đoàn toàn Thủy thủ Nhật Bản- JSU tài trợ, Công ty liên tục tuyển chọn các thuyền viên để tham gia đào tạo tiếng Anh và Nghiệp vụ Hàng hải theo các lớp 01 và 04 tháng.

(2) - Cung cấp và quản lý thuyền viên

Cung cấp và quản lý thuyền viên cho các chủ tàu trong và ngoài nước

Cung cấp và quản lý thuyền viên cho các chủ tàu trong và ngoài nước theo Giấy chứng nhận phù hợp về tuyển dụng và cung ứng thuyền viên hàng hải SRPS – MLC 2006 của Cục Hàng hải - Bộ Giao thông Vận tải;

(3) - Xuất khẩu lao động – xuất khẩu thuyền viên

Tuyển chọn, đào tạo và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Tuyển chọn, đào tạo và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có thời hạn theo Giấy phép Xuất khẩu lao động số 1068 ngày 31/8/2018 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức của HP MARINE

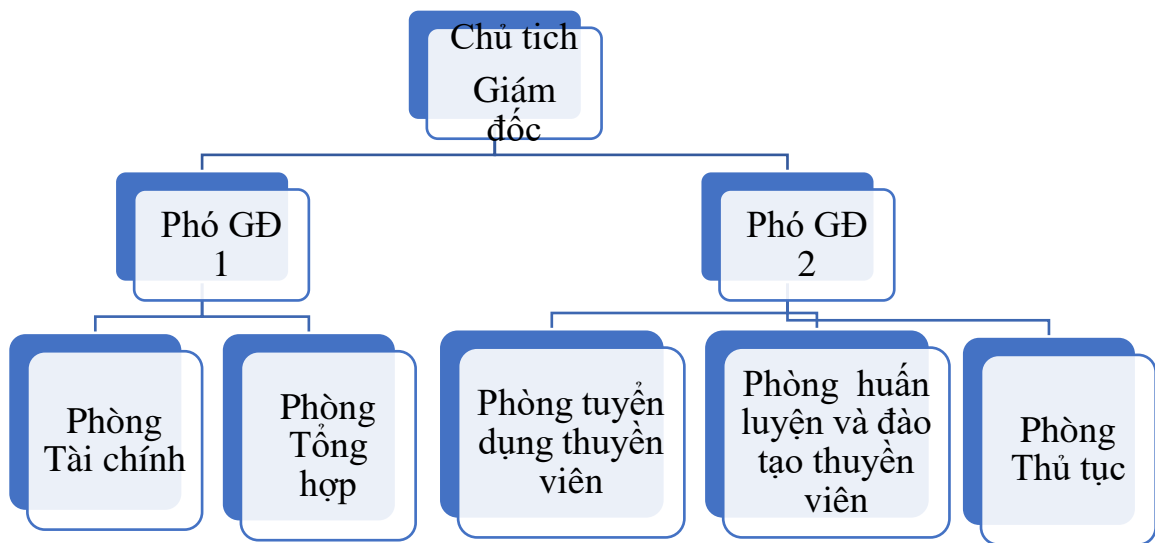
Việc phân công nhiệm vụ của HP MARINE được xây dựng theo Điều lệ của công ty và Đề án xuất khẩu lao động đã được Bộ Lao động thương binh và xã hội phê duyệt.

Chức năng của các phòng ban như sau:

** Chủ tịch kiêm giám đốc*

Phụ trách toàn bộ công việc điều hành của công ty.

** Phó giám đốc 1: phụ trách phòng Tài chính và phòng Tổng hợp*



Sơ đồ 1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của HP MARINE

Nhiệm vụ chức năng của Phòng Tài chính và phòng Tổng hợp

Phụ trách kiểm tra các bảng lương để thanh toán lương thuyền viên ngay sau khi nhận từ đối tác. Kiểm tra và gửi các Thông báo nợ (Debit Note) cũng như chứng từ liên quan đến các đối tác vào ngày 05 hàng tháng;

Theo dõi file công nợ để báo cáo Chủ tịch hàng tháng.

Phụ trách nội dung định hướng về tiền lương và các chế độ liên quan đến tài chính trong Chương trình định hướng thuyền viên trước khi nhập tàu;

Thực hiện công tác đăng ký hợp đồng lao động tại Cục quản lý lao động ngoài nước;

Phụ trách kiểm tra các hồ sơ liên quan đến thanh kiểm tra định kỳ, đột xuất của các cơ quan nhà nước như DOLAB, VINAMARINE.

Kiểm tra các báo cáo liên quan đến DOLAB, VINAMARINE, Hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và Thanh lý hợp đồng, Nội dung chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết, Biên bản định hướng trước khi nhập tàu, Giấy chứng nhận bồi dưỡng kiến thức cần thiết.

Tham mưu công tác hạch toán, báo cáo doanh thu, quyết toán thuế và tài chính của công ty.

Trực tiếp giao dịch với Cơ quan thuế;

✓ Lập Báo cáo quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quý, trước ngày 10 của tháng tiếp theo gồm có:

✓ Phụ lục 1: Báo cáo quyết toán quý đóng góp Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước của doanh nghiệp;

✓ Phụ lục 3a: Báo cáo quyết toán quý thu nộp Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước của người lao động;

✓ Phụ lục 3b: Danh sách người lao động đóng góp Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.

✓ Lập Báo cáo quyết toán năm đóng góp Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước trước ngày 20/1 năm sau. Các báo cáo trên theo Phụ lục ban hành tại Thông tư số 11/2008/TTLT –BLĐTBXH-BTC ngày 21/7/2008.

✓ Lập Báo cáo tài chính về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo năm, hạn nộp trước 20/01 của năm sau: Phụ lục 13 ban hành theo Thông tư 21/2007/ TT- BLĐTBXH ngày 08/10/2007.

Trực tiếp quản lý các Hồ sơ gốc của công ty và các Hợp đồng kinh tế liên quan; Chịu trách nhiệm lưu và quản lý các số điện thoại của công ty, emails, tài khoản zalo, Skype.

Giải quyết, xử lý công tác P&I cho thuyền viên ốm đau, tai nạn và tổn thất sinh mạng; Công tác giải quyết hồ sơ của Quỹ Hỗ trợ cho thuyền viên bị ốm đau, tai nạn về nước trước thời hạn hợp đồng

Theo dõi và báo cáo các công việc tài chính hỗ trợ các phòng ban chức năng khác khi cần.

Thực hiện các công việc khác khi được Chủ tịch phân công và ký các văn bản khi được ủy quyền.

** Phó giám đốc 1: phụ trách phòng Tài chính và phòng Tổng hợp*

Phụ trách phòng Tuyển dụng, huấn luyện và đào tạo thuyền viên và phòng Thủ tục

1. Phụ trách quản lý thuyền viên đang trên tàu và các thuyền viên đã rời tàu của Công ty. Tiếp nhận các thông tin của trên tàu từ các PIC, kịp thời xử lý các vấn đề phát sinh trong thời gian thực hiện hợp đồng của thuyền viên nếu có. Đối với thuyền viên đã rời tàu, tiếp nhận thông tin từ PIC về kế hoạch cho hợp đồng tiếp theo của thuyền viên trước khi về 1 tháng để có cơ sở cho kế hoạch line up sau đó; mời họ quay lại và lên công ty nộp hồ sơ gốc và ký thanh lý, nêu rõ lý do thuyền viên không quay lại trong cuộc họp giao ban tháng. Báo cáo số lượng thuyền viên quay lại và tỷ lệ đạt bao nhiêu phần trăm vào các tháng cuối của từng Quý (tháng 3/6/9/12);

2. Giám sát toàn bộ thủ tục của TV nhận/rời tàu từ các PIC. Luôn đảm bảo mọi thủ tục sẵn sàng như kế hoạch nhận tàu.

3. Giám sát, nhắc nhở các PIC trong vấn đề trả lời tin nhắn và Email (nếu các PIC chậm trả lời).

4. Lập Bảng nhu cầu ứng viên (Open vacancies) và thông báo cho Bộ phận tuyển dụng thực hiện. Luôn cập nhật thông tin lên các file QT 08 - 42 & QT 08 - 43 thuộc các biểu mẫu hệ thống ISO và gửi lên nhóm Công ty vào đầu giờ sáng và cuối giờ chiều.

5. Chịu trách nhiệm kiểm tra Phiếu dự tuyển thuyền viên (CV), điều chỉnh CV cho phù hợp nhằm đảm bảo tính an toàn trước khi gửi cho đối tác.

6. Kết hợp công việc với team tuyển dụng:

- Team tuyển dụng lấy phiếu sơ tuyển, đánh giá, tư vấn kỹ các khối tàu để thuyền viên có thêm thông tin

- Team thủ tục nhận hồ sơ gốc, trong phiếu biên nhận tài liệu thuyền viên ghi cụ thể số tháng sẵn sàng chờ để công ty có kế hoạch line up tàu (có xác nhận của người phụ trách). Trong thời gian chờ, thuyền viên không được rút hồ sơ dưới bất kỳ lý do gì.

- Trực tiếp tư vấn, sắp xếp khối tàu, công việc phù hợp cho thuyền viên sau khi nhận được đánh giá sơ tuyển, biên nhận hồ sơ gốc. Tiến hành cho thuyền viên ký Cam kết trước khi phỏng vấn.

- Người phụ trách gửi CV để các partner phỏng vấn sớm nhất; Team training đào tạo, hướng dẫn kỹ năng phỏng vấn. Sau khi thuyền viên đạt phỏng vấn và có kế hoạch tàu line up, team thủ tục tiến hành cho thuyền viên ký hợp đồng ngay sau khi được tuyển dụng.

- Các PIC phụ trách việc thu thập các câu hỏi pvan của thuyền viên, tiến hành lưu file dữ liệu.

- Lên kế hoạch, tổ chức chương trình định hướng cho thuyền viên các khối trước khi nhận tàu (Hand Overnote yêu cầu bắt buộc phải được team thủ tục chuẩn bị sẵn sàng trước khi định hướng), ký kết hợp đồng và các thủ tục khác liên quan.

7. Update & push up Partner dsach những thuyền viên muốn nhận tàu sớm/ gấp.

8. Trong cuộc họp tháng, báo cáo QT08 trong hệ thống ISO (số lượng TV ON/OFF) để các bộ phận liên quan làm công tác định hướng nhận và rời tàu.

9. Giám sát các giao dịch thư điện tử (E mail) với các đối tác trong toàn bộ hệ thống quản lý của công ty;

10. Trợ lý lãnh đạo công ty trong công tác đối ngoại và các công việc khác khi được Chủ tịch phân công.

** PIC/ Khối Epsilon, Dimsco, Sino*

Luôn đảm bảo thủ tục giấy tờ sẵn sàng cho thuyền viên nằm trong kế hoạch nhận tàu như: Giấy tờ gốc, Visa, Giấy tờ theo cờ tàu, các giấy tờ khác theo matrix yêu cầu của chủ tàu cũng như upload các giấy tờ của thuyền viên đang trên tàu (TV onboard) lên portal AVACA, chứng chỉ được làm mới trên hệ thống công ty.

Phụ trách quản lý thuyền viên đang trên tàu và các thuyền viên đã rời tàu của Công ty. Đối với Thuyền viên đang trên tàu, theo sát công việc, tình hình anh em trên tàu, xử lý kịp thời những vấn đề khiếu nại, tranh chấp phát sinh trong thời gian thực hiện hợp đồng. Giữ liên hệ với các Trưởng đoàn, Thuyền viên trên tàu, cập nhật tình hình báo cáo người phụ trách mỗi cuối tháng.

Theo dõi, nhắc nhở thuyền viên làm việc trên tàu trong việc Mentoring, Appraisal, Đồng phục, Phòng ở và các sinh hoạt khác.... và báo cáo lại trong cuộc họp tháng.

Liên hệ TV trước khi về 1 tháng liên quan đến kế hoạch nhập tàu tiếp theo và dự định của thuyền viên. Báo cáo kết quả liên hệ cho Ms Jenny vào mỗi cuối tháng.

Lên kế hoạch Briefing/Debriefing với thuyền viên và báo lại người phụ trách và các bộ phận liên quan tham gia.

Quản lý việc thực hiện công tác khai báo nhập và rời tàu, thanh lý cho thuyền viên khi rời tàu, Visa cho thuyền viên nhập tàu, Chứng chỉ của thuyền viên theo Cờ quốc tịch - Certificates/Documents of Flag State, Visa Úc cho thuyền viên - MCV, Các chứng chỉ Non - STCW, CV của thuyền viên thuộc khối mình quản lý;

Trả lời kịp thời các tin nhắn và email/công việc liên quan trong nhóm Epsilon/ Dimsco mình đang quản lý.

Theo dõi việc hết hạn hợp đồng trên tàu của TV khối mình phụ trách và gửi hợp đồng gia hạn.

Hướng dẫn thuyền viên ký thủ tục trước khi nhập tàu và báo cáo lại Người phụ trách tổng hợp lần cuối.

Hoàn thiện Hồ sơ lưu của thuyền viên thuộc khối mình quản lý theo quy định sau khi nhập tàu trong tháng trước ngày 10 của tháng sau; và chuyển cho bộ phận phụ trách kiểm tra trước khi đánh số lưu tại công ty

Hoàn thiện thanh lý hợp đồng cho thuyền viên và tập hợp trước ngày mùng 10 hàng tháng để trình lãnh đạo ký trước khi gửi cho người phụ trách đóng dấu và lưu lại trong hồ sơ lưu.

Phụ trách phần mềm quản lý Thuyền viên, đảm bảo cho dữ liệu thuyền viên từ người cũ đến các thuyền viên ứng tuyển trên phần mềm luôn được cập nhật thứ sáu hàng tuần;

Phụ trách đối chứng chỉ hết hạn của các thuyền viên nộp giấy tờ gốc tại công ty.

Phụ trách email về thủ tục rời tàu, book vé máy bay rời tàu cũng như giao dịch với các bên như khách sạn, xe 115, hãng bay để làm đầy đủ thủ tục về nước cho thuyền viên thuộc khối mình quản lý.

Hỗ trợ các Bộ phận khác khi cần.

* *PIC/ Khối Fleet, Anglo Eastern*

Luôn đảm bảo thủ tục giấy tờ sẵn sàng cho TV nằm trong kế hoạch nhập tàu như: Giấy tờ gốc, Visa, Giấy tờ theo cờ tàu, các giấy tờ khác theo matrix yêu cầu của chủ tàu cũng như upload các giấy tờ của TV đang trên thuyền lên portal PARIS

Phụ trách quản lý Thuyền viên đang trên tàu và TV rời tàu của Công ty. Đối với Thuyền viên đang trên tàu, theo sát công việc, tình hình anh em trên tàu, xử lý kịp thời những vấn đề khiếu nại, tranh chấp phát sinh trong thời gian thực hiện hợp đồng. Giữ liên hệ với các Trưởng đoàn, Thuyền viên trên tàu, cập nhật tình hình báo cáo người phụ trách mỗi cuối tháng.

Theo dõi, nhắc nhở thuyền viên làm việc trên tàu trong việc Mentoring, Appraisal, Đồng phục, Phòng ở và các sinh hoạt khác... và báo cáo lại trong cuộc họp tháng.

Liên hệ TV trước khi về 1 tháng liên quan đến kế hoạch nhập tàu tiếp theo và dự định của thuyền viên. Báo cáo kết quả liên hệ cho Người phụ trách vào mỗi cuối tháng.

Lên kế hoạch Briefing/Debriefing với thuyền viên và báo lại Người phụ trách và các bộ phận liên quan tham gia.

Quản lý việc thực hiện công tác khai báo nhập và rời tàu, thanh lý cho thuyền viên khi rời tàu, Visa cho thuyền viên nhập tàu, Chứng chỉ của thuyền viên theo Cờ quốc tịch - Certificates/Documents of Flag State, Visa Úc cho thuyền viên - MCV, Các chứng chỉ Non - STCW, CV của thuyền viên thuộc khối mình quản lý;

Trả lời kịp thời các tin nhắn và email/công việc liên quan trong nhóm Fleet mình đang quản lý.

Theo dõi việc hết hạn hợp đồng trên tàu của TV khối mình phụ trách và gửi hợp đồng gia hạn.

Hướng dẫn thuyền viên ký thủ tục trước khi nhập tàu và báo cáo lại Người phụ trách tổng hợp lần cuối.

Hoàn thiện Hồ sơ lưu của thuyền viên thuộc khối mình quản lý theo quy định sau khi nhập tàu trong tháng trước ngày 10 của tháng sau và chuyển đi kiểm tra trước khi đánh số lưu tại công ty.

Hoàn thiện thanh lý hợp đồng cho thuyền viên và tập hợp trước ngày mùng 10 hàng tháng để trình lãnh đạo ký trước khi gửi đi đóng dấu và lưu lại trong hồ sơ lưu.

Phụ trách email về thủ tục rời tàu, book vé máy bay rời tàu cũng như giao dịch với các bên như khách sạn, xe 115, hãng bay để làm đầy đủ thủ tục về nước cho thuyền viên khối mình phụ trách.

Hỗ trợ các bộ phận khác khi Chủ tịch yêu cầu.

* Chuyên viên phòng Tuyển dụng huấn luyện đào tạo thuyền viên

Tuyển dụng, phỏng vấn đánh giá thuyền viên; đảm bảo luôn sẵn sàng các thuyền viên thay thế trong kế hoạch

Liên hệ với các Công ty huấn luyện thuyền viên, Đại lý phụ trong công tác tuyển dụng;

Lập Kế hoạch tuyển dụng, ra Thông báo tuyển dụng và chỉ đạo tuyển dụng thuyền viên trên Facebook, Zalo cho các cá nhân phụ trách;

Huấn luyện, đào tạo hỗ trợ cho thuyền viên trước khi chủ tàu phỏng vấn;

Quản lý Phòng huấn luyện đào tạo của công ty tại tầng 9 tòa nhà AKASHI. Hướng dẫn huấn luyện Thuyền viên trước khi đi về ISM;

Phụ trách công tác định hướng nhập/rời tàu, kết hợp cùng các PIC để thống nhất triển khai vào ngày 05 đến 10 của tháng tiếp theo. Tổng hợp ý kiến góp ý hoặc phản hồi của thuyền viên và báo cáo trong cuộc họp giao ban tháng;

Ký các văn bản và Chúng chỉ được ủy quyền...

** Quy định thống nhất quản lý thuyền viên HP MARINE*

Nhằm cải thiện chất lượng thuyền viên cho đội tàu các doanh nghiệp, Công ty cùng các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực cung ứng thuyền viên đã thống nhất tham gia và ký kết "Quy định thống nhất quản lý thuyền viên" và được áp dụng cho tất cả thuyền viên HP MARINE.

Mục đích và yêu cầu của quy định là thống nhất quản lý thuyền viên của HP MARINE nhằm mục đích nâng cao chất lượng thuyền viên cung cấp cho các hãng tàu và các doanh nghiệp vận tải biển. Xây dựng thương hiệu Thuyền viên của HP MARINE thành thương hiệu mạnh trong khu vực và thế giới; Quy định được xây dựng trên cơ sở đồng thuận của các bên tham gia, thuận lợi cho các bên triển khai thực thi; Các bên tham gia thống nhất cơ chế điều chỉnh, sửa đổi linh hoạt trong quá trình thực hiện để các nội dung thống nhất trong Quy định phù hợp với thực tế, đảm bảo mục đích đề ra.

Nội dung của quy định đã đề ra cụ thể các quy định và cách thức quản lý Thuyền viên của HP MARINE như: Các tiêu chuẩn của Thuyền viên HP MARINE; Quyền lợi của Thuyền viên HP MARINE; Nghĩa vụ của Thuyền viên HP MARINE; Quy định về điều động, đề bạt thuyền viên HP MARINE; Quy định thống nhất thực hiện chế độ đối với Thuyền viên HP MARINE; Xử lý thuyền viên vi phạm kỉ luật lao động; Quy định trao đổi thông tin về thuyền viên. Quy định cũng chỉ rõ trách nhiệm giữa các Bên và vai trò của Tổng công ty, cách thức thực hiện quy ước nhằm đảm bảo quy ước được thực hiện đầy đủ và phát huy tốt vai trò quản lý thuyền viên của tổng công ty.

2.1.4. Nguồn nhân lực của HP MARINE giai đoạn từ năm 2018 - năm 2022

Nhân sự trong công ty bao gồm tất cả các thành viên tham gia vào quá trình quản lý và điều hành hoạt động của công ty, sử dụng các kiến thức, kỹ năng, các giá trị đạo đức và các hành vi ứng xử nhằm mục đích kiến tạo, duy trì, đánh giá và phát triển Công ty.

Bảng 1: Thực trạng tình hình nhân sự của HP MARINE giai đoạn 2018 -2022

DVT: Người

Chỉ tiêu	2018	2019	2020	2021	2022 (tháng 6)
Tổng số lao động	14	15	15	15	15
<i>Theo tính chất</i>					
Lao động quản lý	3	3	3	3	3
LĐ chuyên môn, nghiệp vụ	9	10	10	10	10
LĐ thừa hành, phục vụ	2	2	2	2	2
<i>Theo giới tính</i>					
Lao động nam	8	8	8	8	8
Lao động nữ	6	7	7	7	7
<i>Theo trình độ</i>					
Đại học và trên đại học	13	14	14	14	14
Cao đẳng, trung cấp và chứng chỉ nghề	1	1	1	1	1
Lao động phổ thông	0	0	0	0	0

(Nguồn: Phòng Hành chính Công ty HP MARINE)

Nhiệm vụ của Công ty là giúp cho các nhân viên có điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong quá trình làm việc để hoàn thành tốt các công việc trong hiện tại và tương lai của Công ty. Tuy nhiên, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty, được thể hiện bởi cơ cấu lao động. Bảng 1 phản ánh thực trạng tình hình nhân sự của HP MARINE.

Công ty HP MARINE hoạt động trong lĩnh vực tuyển dụng, đào tạo, cung ứng và quản lý điều hành thuyền viên cho các hãng tàu nên số lượng lao động thuộc biên chế của công ty không nhiều. Lực lượng lao động này chủ yếu làm nhiệm vụ quản lý và điều hành các hoạt động tuyển dụng, đào tạo thuyền viên, các nghiệp vụ quản lý thuyền viên và công tác quản trị công ty. Khi chia theo

tính chất thì số lao động thuộc nhóm chuyên môn nghiệp vụ là nhiều nhất, số lao động này chủ yếu tập trung tại phòng tuyển dụng, đào tạo, huấn luyện thuyền viên và phòng thủ tục của công ty. Khi phân theo giới tính thì số lượng lao động nam và nữ của công ty là tương đương nhau, đây cũng là một kết cấu hợp lý cho công ty hiện nay. Khi phân theo trình độ thì lao động của công ty đều là lao động đã qua đào tạo, không có lao động phổ thông. Có thể nói, thực trạng tình hình nhân sự này của công ty là tương đối hợp lý và có thể đảm bảo cho hoạt động kinh doanh của công ty được diễn ra bình thường.

2.1.5. Đối tác khách hàng của HP MARINE

Khi kinh doanh dịch vụ, khách hàng là cá nhân hay tổ chức nhận dịch vụ, sản của nhà cung cấp thông qua giao dịch. Khách hàng sẽ là người trả tiền cho dịch vụ hoặc sản phẩm. Sự khác biệt giữa khách hàng và đối tác đó là: Đối tác sẽ không trả tiền cho sản phẩm/dịch vụ của doanh nghiệp, mà đối tác là mối quan hệ chia sẻ, cùng đạt được mục đích và thành công của 2 bên. Các đối tác trong quan hệ hợp tác làm việc cùng nhau để giúp nhau đạt được mục tiêu chung, như cùng có lợi từ tài chính, thương hiệu hoặc thậm chí nâng cao các đề xuất kinh doanh tổng thể. Nhưng một đối tác trở thành khách hàng ngay khi đối tác đó phải trả tiền khi tham gia vào quan hệ đối tác nhằm đạt được mục đích thỏa mãn nhu cầu. Nếu một đối tác quyết định tính phí đối tác kia khi đang hợp tác, thì mối quan hệ đó sẽ trở thành khách hàng - nhà cung cấp và không còn là quan hệ hợp tác hướng tới mục đích chung nữa. Tuy nhiên tại HP MARINE chúng tôi không phân định rõ đối tác hay khách hàng, mà chúng tôi coi khách hàng chính là các đối tác, do vậy khái niệm này chúng tôi xin được gọi là “đối tác khách hàng”. Đối tác của chúng tôi là các công ty quản lý tàu có uy tín hàng đầu trên thị trường vận tải biển quốc tế, quản lý đội tàu cho rất nhiều chủ tàu đến từ châu Âu, Nhật Bản, HongKong, Singapore... Đây chính là những Công ty quản lý tàu và các hãng tàu có sử dụng thuyền viên do HP MARINE cung cấp. Đối tác khách hàng chính của HP MARINRE bao gồm:

- 1- Fleet Ship management - Hongkong
- 2- Anglo Eastance - Hongkong
- 3- Epsilon Hellas - Hy Lạp
- 4- Dimsco - China
- 5- Mashal - Ấn Độ ...

Đây là các hãng tàu lớn và có uy tín trên thế giới, vì vậy yêu cầu về chất lượng thuyền viên của họ tương đối cao và các tiêu chuẩn đặt ra tương đối nghiêm ngặt. Điều đó đòi hỏi công tác quản lý điều hành thuyền viên cũng phải đạt được những tiêu chuẩn tương ứng. Tuy mới thành lập chưa đầy 5 năm, lại trải qua 2 năm khó khăn trong điều kiện đại dịch COVID-19, nhưng HP MARINE vẫn đang trên con đường khẳng định vị thế của mình trong lòng đối tác khách hàng.

Đội tàu: Với số lượng lớn từ 500 – 600 tàu panamax size và cape size, bao gồm các loại tàu khác nhau như Container, Bulk Carrier, Ro-ro, Log, Chemical tanker do các đối tác của công ty quản lý.

Thuyền viên: Công ty có đội ngũ thuyền viên chất lượng về chuyên môn và ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu làm việc trên các tàu nước ngoài và thuyền viên đa quốc tịch và được các đối tác đánh giá cao.

2.1.6. Tình hình kinh doanh của HP MARINE giai đoạn từ năm 2018 đến nay

Tuy mới thành lập cuối tháng 7 năm 2017, nhưng HP MARINE đã khẳng định được vị trí của mình trên thị trường cung ứng thuyền viên chất lượng cao cho các công ty quản lý tàu và các hãng tàu lớn trên thế giới.

Bảng 2 phản ánh kết quả kinh doanh của công ty từ năm 2018 đến hết năm 2021. Đây đang là giai đoạn công ty bắt đầu đi vào hoạt động, là giai đoạn đầu tư gây dựng do vậy hầu hết các năm đều đặt trong tình trạng chưa có lợi nhuận thậm chí là chấp nhận thua lỗ. Cộng thêm với một nguyên nhân khách quan là công ty vừa thành lập được 2 năm thì tình hình dịch bệnh Covid-19 xảy

ra làm đứt gãy chuỗi cung ứng toàn cầu và ngành vận tải biển cũng không nằm ngoài xu thế đó.

Bảng 2: Kết quả sản xuất kinh doanh của HP MARINE giai đoạn 2018 - 2021

STT	Chỉ tiêu	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	2019/2018		2020/2019		2021/2020	
		VNĐ	VNĐ	VNĐ	VNĐ	Giá trị (VNĐ)	%	Giá trị (VNĐ)	%	Giá trị (VNĐ)	%
1	Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	591.636.363	1.737.097.781	1.361.118.178	1.595.490.911	1.145.461.418	193,61	(375.979.603)	(21,64)	234.372.733	17,22
2	Các khoản giảm trừ DT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	DT thuần về bán hàng và CCDV (3=1-2)	591.636.363	1.737.097.781	1.361.118.178	1.595.490.911	1.145.461.418	193,61	(375.979.603)	(21,64)	234.372.733	17,22
4	Giá vốn hàng bán (4)	(304.298)	-	-	-	304.298	(100,00)	-	-	-	-
5	LN gộp về bán hàng và CCDV (5=3-4)	591.940.661	1.737.097.781	1.361.118.178	1.595.490.911	1.145.157.120	193,46	(375.979.603)	(21,64)	234.372.733	17,22
6	Doanh thu hoạt động tài chính	233.965	7.087.976	76.085.579	61.980.430	6.854.011	2.929,50	68.997.603	973,45	(14.105.149)	(18,54)
7	Chi phí tài chính	-	644.827.867	-	-	644.827.867	-	(644.827.867)	(100,00)	-	-
	(Chi phí lãi vay)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Chi phí quản lý kinh doanh	954.340.597	1.985.922.899	2.455.046.029	2.295.677.617	1.031.582.302	108,09	469.123.130	23,62	(159.368.412)	(6,49)
9	LN thuần từ HĐKD (9=5+(6-7)-8)	(362.165.971)	(886.565.009)	(1.017.842.272)	(638.206.276)	(524.399.038)	144,80	(131.277.263)	(14,81)	379.635.996	37,30
10	Thu nhập khác	70.972.222	-	-	-	(70.972.222)	(100,00)	-	-	-	-
11	Chi phí khác	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Lợi nhuận khác (12=10-11)	70.972.222	-	-	-	(70.972.222)	(100,00)	-	-	-	-
13	Tổng lợi nhuận trước thuế (13=12+9)	(291.193.749)	(886.565.009)	(1.017.842.272)	(638.206.276)	(595.371.260)	204,46	(131.277.263)	(14,81)	379.635.996	37,30
14	Chi phí thuế TNDN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Lợi nhuận sau thuế (15=13-14)	(291.193.749)	(886.565.009)	(1.017.842.272)	(638.206.276)	(595.371.260)	204,46	(131.277.263)	(14,81)	379.635.996	37,30

(Nguồn: Phòng Tài chính – Kế toán của công ty HP MARINE)

Nhìn vào bảng kết quả kinh doanh cho thấy, năm 2020 là năm công ty bị lỗ lớn nhất, đây là năm mà công ty bị ảnh hưởng lớn vì điều kiện dịch bệnh, thuyền viên mà công ty đang quản lý trên tàu thì bị kẹt lại các nước vì điều kiện giãn cách, các hãng tàu không hoạt động hoặc hoạt động cầm chừng. Tuy nhiên xu hướng đã bắt đầu khởi sắc trở lại, đến năm 2021 tuy rằng lợi nhuận vẫn lỗ nhưng xu hướng lỗ đã giảm đi rất nhiều. Điều này là một tín hiệu tốt của HP MARINE, hy vọng trong tương lai tình hình kinh doanh của Công ty ngày càng phát triển.

Tình hình kinh doanh của công ty có dấu hiệu khởi sắc hơn khi bước sang năm 2021, các hãng tàu và các công ty quản lý tàu bắt đầu hoạt động trở lại, họ bắt đầu tìm kiếm thuyền viên, đặc biệt là thuyền viên cho tàu quốc tế đang dần trở nên hiếm hoi, mức cầu vượt khả năng cung ứng của các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đào tạo và cung ứng thuyền viên. Đây là xu hướng thuận lợi cho tình hình kinh doanh của công ty nhưng đồng thời cũng là một thách thức lớn đối với hoạt động tuyển dụng thuyền viên của công ty.

2.1.7 Thực trạng lực lượng thuyền viên được quản lý huấn luyện và cung cấp bởi HP MARINE từ năm 2018 đến nay

HP MARINE tự hào là đơn vị hoàn thiện được thành lập bởi những người sáng lập là những cán bộ hàng hải có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực hàng hải và cơ khí hàng hải, vì vậy chúng tôi tin tưởng rằng chúng tôi sẽ nỗ lực hết mình để góp phần tạo ra và tìm kiếm việc làm cho cộng đồng thuyền viên Việt Nam. Với mục đích đáp ứng các yêu cầu của STCW78 và các Công ước Hàng hải cũng như yêu cầu cụ thể của các chủ tàu, hãng tàu, công ty quản lý tàu biển (những đối tác khách hàng), HP MARINE liên tục tuyển dụng thuyền viên ở các cấp bậc theo nhu cầu của các hãng tàu, chủ tàu là cá đối tác của công ty. Số liệu bảng 3 cho biết về số lượng thuyền viên mà HP MARINE đã đào tạo, cung cấp và quản lý thuyền

viên cho các chủ tàu trong và ngoài nước theo Giấy chứng nhận phù hợp về tuyển dụng và cung ứng thuyền viên hàng hải SRPS - MLC 2006 của Cục Hàng hải - Bộ Giao thông Vận tải.

Bảng 3: Số lượng thuyền viên được đào tạo và quản lý tại HP MARINE từ năm 2018 đến nay

ĐVT: người

STT	Chức danh	2018	2019	2020	2021	6/2022
1	Thuyền trưởng CAPTAIN CAPT	0	0	6	5	3
2	Đại phó CHIEF OFFICER C/O	10	36	27	31	19
3	Thuyền phó 2 SECOND OFFICER 2/O	9	28	27	19	9
4	Thuyền phó 3 THIRD OFFICER 3/O	5	25	21	18	8
5	Máy trưởng CHIEF ENGINEER C/E	7	17	30	39	22
6	Máy hai SECOND ENGINEER 2/E	11	46	43	55	27
7	Máy ba THIRD ENGINEER 3/E	10	31	25	19	9
8	Máy tư FOURTH ENGINEER 4/E	4	4	6	9	7
9	Thủy thủ trưởng BOSUN/ BOSWAIN BSN	2	8	3	4	2
10	Thủy thủ bảo quản ORDINARY SEAMAN OS	5	32	35	13	3
11	Thủy thủ trực ca ABLE BODIED SEAMAN AB	11	31	30	23	16
12	Thợ cã (thợ máy chính) FITTER / No.1 OILER	0	1	1	5	3
13	Thợ lau máy WIPPER WPR	2	3	9	1	0
14	Chăm dầu (thợ máy) trực ca OILER OLR	5	15	7	17	9
15	Bếp COOK	0	1	1	6	3
16	Phục vụ viên MESS MAN MESS	1	2	1	3	0
17	Sĩ quan Radio RADIO OFFICER R/O	0	0	0	0	0
18	Thợ điện ELECTRICIAN ELECT	0	1	2	8	6
19	Thực tập Sĩ quan CADET	0	11	6	0	3
Tổng cộng		82	292	280	275	149

(Nguồn: Phòng Tuyển dụng, huấn luyện, đào tạo thuyền viên)

Tuy mới thành lập cuối 2017 nhưng đến năm 2018 HP MARINE đã cung cấp và quản lý cho thị trường thuyền viên, phục vụ cho ngành vận tải biển là 82 lượt thuyền viên. Con số này tăng lên nhanh chóng trong năm 2019, số lượng thuyền viên mà HP MARINE cung cấp và quản lý là 292 thuyền viên (tăng 256% so với năm 2018). Đến năm 2020, mặc dù bị ảnh hưởng bởi điều kiện dịch bệnh, số lượng thuyền viên được cung cấp và quản lý của HP MARINE có giảm nhưng HP MARINE cũng cung cấp và quản lý cho các hãng tàu lớn trên thế giới là 280 thuyền viên (giảm 4,1% so với năm 2019).

Kinh tế thế giới gián đoạn do dịch bệnh Covid-19, ngành vận tải hàng hóa đường biển cũng không ngoại lệ, thuyền viên thì bị mắc kẹt tại các nước do điều kiện dịch bệnh và vấn đề giãn cách xã hội, thuyền viên của HP MARINE cũng không nằm trong xu thế chung đó. Khi điều kiện thay đổi, Vacxin được tiêm phòng rộng rãi trên khắp các Châu lục, các quốc gia bắt buộc phải thích ứng để phát triển kinh tế, ngành vận tải biển bắt đầu hoạt động trở lại và nhu cầu thuyền viên ngày một tăng lên. Năm 2021 HP MARINE đã cung cấp trở lại cho thị trường thuyền viên quốc tế là 275 thuyền viên, con số này có ít hơn so với năm 2020 là 5 thuyền viên. Con số này không hề nhỏ so với một công ty vừa mới thành lập vài năm lại vừa bước ra từ điều kiện dịch bệnh.

Sang năm 2022, mới chỉ tính cho 6 tháng đầu năm HP MARINE đã tuyển dụng, đào tạo, huấn luyện và cung cấp cho thị trường 149 thuyền viên có chất lượng cao, làm việc cho các hãng tàu lớn trên thị trường quốc tế. Xu thế có chiều hướng tăng lên khi thời gian gần đây Công ty nhận luôn được các lời yêu cầu đề nghị cung cấp thuyền viên cho họ. Đây là một dấu hiệu tốt cho thấy rằng HP MARINE đang khẳng định vị thế của mình trên lĩnh vực tuyển chọn, đào tạo, cung ứng và quản lý thuyền viên.

**Bảng 4: Thực trạng số lượng và chất lượng thuyền viên được quản lý tại HP
MARINE vào thời điểm tháng 6 năm 2022**

ĐVT: người

STT	Chức danh	Tổng	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp CN	Sơ cấp	Khác
1	Thuyền trưởng CAPTAIN CAPT	3	3	0	0	0	0
2	Đại phó CHIEF OFFICER C/O	19	17	2	0	0	0
3	Thuyền phó 2 SECOND OFFICER 2/O	9	8	1	0	0	0
4	Thuyền phó 3 THIRD OFFICER 3/O	8	6	2	0	0	0
5	Máy trưởng CHIEF ENGINEER C/E	22	22	0	0	0	0
6	Máy hai SECOND ENGINEER 2/E	27	22	3	2	0	0
7	Máy ba THIRD ENGINEER 3/E	9	6	3	0	0	0
8	Máy tư FOURTH ENGINEER 4/E	7	5	1	1	0	0
9	Thủy thủ trưởng BOSUN/ BOSWAIN BSN	2	0	1	1	0	0
10	Thủy thủ bảo quản ORDINARY SEAMAN OS	3	1	1	0	0	1
11	Thủy thủ trực ca ABLE BODIED SEAMAN AB	16	6	6	2	0	2
12	Thợ cã (thợ máy chính) FITTER / No.1 OILER	3	3	0	0	0	0
13	Thợ lau máy WIPPER WPR	0	0	0	0	0	0
14	Chăm dầu (thợ máy) trực ca OILER OLR	9	3	4	1	0	1
15	Bếp COOK	3	0	1	2	0	0
16	Phục vụ viên MESS MAN MESS	0	0	0	0	0	0
17	Sĩ quan Radio RADIO OFFICER R/O	0	0	0	0	0	0
18	Thợ điện ELECTRICIAN ELECT	6	0	2	2	0	2
19	Thực tập Sĩ quan CADET	3	1	2	0	0	0
Tổng số:		149	103	29	11	0	6
Tỷ lệ 100 (%)		100.00	69.13	19.46	7.38	0.00	4.03

(Nguồn Phòng Tuyển dụng, huấn luyện, đào tạo thuyền viên)

Về cơ cấu loại thuyền viên mà HP MARINE cung cấp được tập trung chủ yếu là thuyền viên thuộc đội ngũ sỹ quan, tập trung nhiều là Đại phó, Phó 2, Phó 3, máy trưởng, Máy 2 và Máy 3, đội ngũ thủy thủ, thợ, phục vụ... thì số nhiều là thủy

thủ bảo quản và thủy thủ trực ca. Đây là những thuyền viên yêu cầu kinh nghiệm và trình độ nghề nghiệp cao, đòi hỏi công ty phải có quy trình quản lý nghiêm ngặt.

Để biết rõ hơn về chất lượng thuyền viên mà HP MARINE hiện nay đang cung cấp ra thị trường, đề tài sẽ phân tích về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ ngoại ngữ và cơ cấu độ tuổi của thuyền viên mà HP MARINE cung cấp ra thị trường trong 6 tháng đầu năm 2022, được thể hiện ở bảng 4, bảng 5 và bảng 6.

Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của thuyền viên được HP MARINE cung cấp trong 6 tháng đầu năm 2022 được thể hiện ở bảng 4 cho thấy, đa phần thuyền viên đều đã có trình độ đại học có 103/149 thuyền viên chiếm 69,13%, cao đẳng là 29/149 thuyền viên chiếm 19,46%, trung cấp là 11/149 thuyền viên chiếm 7,38%, khác là 6 thuyền viên chiếm 4,03% và không có sơ cấp. Như vậy có thể kết luận là, thuyền viên mà HP MARINE tuyển chọn, đào tạo và cung cấp hiện nay tương đối tốt, với trình độ chuyên môn lành nghề. Các thuyền viên có trình độ cao đẳng và trung cấp chiếm tỷ lệ thấp nhưng đây là đội ngũ thủy thủ có kinh nghiệm, được Công ty tuyển lại để phục vụ trên những tàu là đối tác khách hàng quen thuộc của HP MARINE, được đối tác khách hàng tin nhiệm đánh giá cao.

Về trình độ ngoại ngữ, do đối tác khách hàng của HP MARINE là những hãng tàu lớn, hoạt động trên lãnh hải quốc tế, do vậy yêu cầu ngoại ngữ để giao tiếp và đặc biệt là thực hiện nghiệp vụ chuyên môn tương cao. Để phục vụ tốt những tiêu chuẩn của các hãng tàu, mỗi khi tuyển dụng thuyền viên, phòng tuyển dụng huấn luyện và đào tạo thuyền viên đều đánh giá tiêu chí này. Số liệu bảng 5 cho thấy thuyền viên được đánh giá là có trình độ ngoại ngữ rất tốt trong 6 tháng đầu năm 2022 chiếm 22,82%, thuyền viên có trình độ ngoại ngữ tốt chiếm 27,52%, trình độ ngoại ngữ khá chiếm 20,81%. Do sự khan hiếm nguồn cung thuyền viên, nên hiện nay HP MARINE vẫn phải chấp nhận tuyển dụng những thuyền viên có

trình độ ngoại ngữ trung bình và trình độ yếu với tỷ lệ lần lượt là 18,79% và 10,07%. Đây là một thách thức không nhỏ đối với công tác đào tạo huấn luyện thuyền viên trước khi lên tàu cung cấp cho đối tác khách hàng.

Bảng 5: Thực trạng tình hình ngoại ngữ của thuyền viên được quản lý tại HP MARINE vào thời điểm tháng 6 năm 2022

ĐVT: Người

STT	Chức danh	Tổng số	Trình độ ngoại ngữ				
			Rất tốt	Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Thuyền trưởng CAPTAIN CAPT	3	2	1	0	0	0
2	Đại phó CHIEF OFFICER C/O	19	7	8	4	0	0
3	Thuyền phó 2 SECOND OFFICER 2/O	9	4	2	3	0	0
4	Thuyền phó 3 THIRD OFFICER 3/O	8	2	2	3	1	0
5	Máy trưởng CHIEF ENGINEER C/E	22	8	9	5	0	0
6	Máy hai SECOND ENGINEER 2/E	27	5	4	5	13	0
7	Máy ba THIRD ENGINEER 3/E	9	2	3	2	1	1
8	Máy tư FOURTH ENGINEER 4/E	7	2	1	1	2	1
9	Thủy thủ trưởng BOSUN/ BOSWAIN BSN	2	0	0	1	0	1
10	Thủy thủ bảo quản ORDINARY SEAMAN OS	3	0	1	0	1	1
11	Thủy thủ trực ca ABLE BODIED SEAMAN AB	16	0	6	2	4	4
12	Thợ cã (thợ máy chính) FITTER / No.1 OILER	3	1	0	0	1	1
13	Thợ lau máy WIPPER WPR	0	0	0	0	0	0
14	Chăm dầu (thợ máy) trực ca OILER OLR	9	1	3	1	2	2
15	Bếp COOK	3	0	0	1	1	1
16	Phục vụ viên MESS MAN MESS	0	0	0	0	0	0
17	Sĩ quan Radio RADIO OFFICER R/O	0	0	0	0	0	0
18	Thợ điện ELECTRICIAN ELECT	6	0	0	2	1	3
19	Thực tập Sĩ quan CADET	3	0	1	1	1	0
Tổng số:		149	34	41	31	28	15
Tỷ lệ 100 (%)		100	22.82	27.52	20.81	18.79	10.07

(Nguồn Phòng Tuyển dụng, huấn luyện, đào tạo thuyền viên)

Trước thực trạng về trình độ ngoại ngữ của thuyền viên khi được tuyển dụng như trên, công ty cần có kế hoạch huấn luyện ngoại ngữ cho thuyền viên (đặc biệt là đối với thủy thủ trực ca) để sao cho chất lượng thuyền viên được nâng cao phù hợp với những quy định và đòi hỏi của các tổ chức hàng hải quốc tế, đảm bảo cho các thuyền viên có thể giao tiếp tốt tiếng Anh. Bởi ngoài những chứng chỉ chuyên môn theo quy định thì thuyền viên hoạt động trên các tàu viễn dương đòi hỏi bắt buộc phải giao tiếp được bằng ngoại ngữ và thực hiện các tác nghiệp tối thiểu trên tàu bằng ngoại ngữ.

Độ tuổi của thuyền viên phần nào đó thể hiện kinh nghiệm đi biển của thuyền viên. Về cơ cấu độ tuổi của thuyền viên mà HP MARINE tuyển chọn, đào tạo, cung ứng cho các hãng tàu trong 6 tháng đầu năm 2022 được thể hiện tại bảng 6.

Độ tuổi nhiều ở độ tuổi 26-30 và 31-40 tuổi, nhiều nhất là thuộc độ tuổi 31-40, đây là những thuyền viên có kinh nghiệm đi biển và điều kiện sức khỏe vẫn đảm bảo để phụ vụ trên những chuyến tàu viễn dương dài ngày. Một trong những lý do khiến cho độ tuổi thuyền viên tập trung nhiều nhất ở 31-40 tuổi là do, đây là những thuyền viên được tín nhiệm quay lại ký hợp đồng với HP MARINE hoặc là những thuyền viên có kinh nghiệm đi biển được HP MARINE đến ứng tuyển tại Công ty và được công ty tuyển chọn. Thuyền viên trẻ trong công ty không nhiều, độ tuổi từ 18 đến 25 chỉ có 14/149 thuyền viên chiếm 9,4%. Để đáp ứng yêu cầu của những chuyến đi biển dài ngày nên HP MARINE hạn chế tuyển dụng những thuyền viên nhiều tuổi, mặc dù kinh nghiệm đi biển cũng như chuyên môn kỹ thuật của họ rất tốt. Số liệu thuyền viên 6 tháng đầu năm 2022 cũng cho thấy, có 22/149 thuyền viên trong độ tuổi 41-50 chiếm 14,77%, thuyền viên có độ tuổi từ 51-60 rất hạn chế với số lượng là 3/149 thuyền viên chiếm 2,01%, thuộc về máy trưởng và

máy hai, đây cũng là những thuyền viên có nguồn cung ứng hạn hẹp trên thị trường, hơn nữa đòi hỏi phải có kinh nghiệm cao, kỹ thuật thuần thục.

Bảng 6: Cơ cấu độ tuổi của thuyền viên tại HP MARINE

(thời điểm tháng 6 năm 2022)

ĐVT: Người

STT	Chức danh	Tổng số	Cơ cấu độ tuổi				
			18-25	26-30	31-40	41-50	51-60
1	Thuyền trưởng CAPTAIN CAPT	3	0	1	1	1	0
2	Đại phó CHIEF OFFICER C/O	19	0	7	8	4	0
3	Thuyền phó 2 SECOND OFFICER 2/O	9	0	2	4	3	0
4	Thuyền phó 3 THIRD OFFICER 3/O	8	0	3	5	0	0
5	Máy trưởng CHIEF ENGINEER C/E	22	0	6	10	4	2
6	Máy hai SECOND ENGINEER 2/E	27	0	10	13	3	1
7	Máy ba THIRD ENGINEER 3/E	9	0	3	4	2	0
8	Máy tư FOURTH ENGINEER 4/E	7	1	2	3	1	0
9	Thủy thủ trưởng BOSUN/ BOSWAIN BSN	2	0	1	1	0	0
10	Thủy thủ bảo quản ORDINARY SEAMAN OS	3	1	1	1	0	0
11	Thủy thủ trực ca ABLE BODIED SEAMAN AB	16	4	4	7	1	0
12	Thợ cã (thợ máy chính) FITTER / No.1 OILER	3	0	1	1	1	0
13	Thợ lau máy WIPPER WPR	0	0	0	0	0	0
14	Chăm dầu (thợ máy) trực ca OILER OLR	9	4	2	1	2	0
15	Bếp COOK	3	0	0	3	0	0
16	Phục vụ viên MESS MAN MESS	0	0	0	0	0	0
17	Sĩ quan Radio RADIO OFFICER R/O	0	0	0	0	0	0
18	Thợ điện ELECTRICIAN ELECT	6	1	3	2	0	0
19	Thực tập Sĩ quan CADET	3	3	0	0	0	0
Tổng số:		149	14	46	64	22	3
Tỷ lệ 100 (%)		100	9.40	30.87	42.95	14.77	2.01

(Nguồn Phòng Tuyển dụng, huấn luyện, đào tạo thuyền viên)

** Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ thuyền viên được đào tạo, cung cấp và quản lý bởi HP MARINE*

- Điểm mạnh:

+ Đa phần thuyền viên được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn sâu, có thâm niên công tác.

+ Tính trên tổng toàn bộ ngũ thuyền viên hiện nay HP MARINE đang cung cấp và quản lý có tới gần 70% có trình độ Đại học, gần 20% có trình độ Cao đẳng. Số lượng còn lại cũng đều được HP MARINE đào tạo lại qua các kỳ huấn luyện tại công ty trước khi thuyền viên xuống tàu.

+ Đa số thuyền viên đều chịu khó, dễ hoà đồng, không gặp những vấn đề chớ ngại về tôn giáo.

+ Hầu hết thuyền viên đều có kinh nghiệm đi biển, tuổi đời và tuổi nghề thuyền viên tập trung cao từ độ tuổi 26 đến 40 tuổi, đây là độ tuổi vừa tích lũy được kinh nghiệm vừa có sức khỏe để tham gia các chuyến đi biển dài ngày.

+ Thuyền viên có khả năng tiếp thu nhanh kiến thức nghề nghiệp mới.

- Điểm yếu:

+ Đối với một bộ phận thuyền viên trẻ thì trình độ chuyên môn còn hạn chế, điều này một phần là do quá trình đào tạo tại các nhà trường thường thiên về lý thuyết, ít thực hành, ít được cập nhật thông tin.

+ Đặc biệt trình độ ngoại ngữ kém của một bộ phận thuyền viên còn yếu kém.

+ Một bộ phận thuyền viên không thực sự muốn gắn bó với nghề lâu dài. Nhiều thuyền viên còn mang nặng tư tưởng đi làm kiếm tiền trước mắt mà không

chịu đầu tư sâu cho ngành nghề lâu dài, chú ý nhiều về thu nhập cao, lựa chọn tàu và tuyển tàu hơn là chú ý nâng cao tay nghề chuyên môn trong khi thị trường hàng hải quốc tế ngày càng đòi hỏi khắt khe về an toàn hàng hải và môi trường.

+ Cá biệt còn một số thuyền viên có tác phong và thái độ làm việc thiếu nhiệt tình, thiếu ý thức kỷ luật, không có tác phong làm việc công nghiệp, chuyên nghiệp, thậm chí là thiếu hiểu biết về pháp luật hàng hải Quốc tế.

2.2. Thực trạng về công tác quản lý điều hành thuyền viên tại HP MARINE giai đoạn từ năm 2018 -2022

2.2.1. Thực trạng công tác tuyển dụng thuyền viên của HP MARINE

*** Quy trình tuyển dụng**

Về cơ bản quy trình tuyển dụng thuyền viên của các công ty xuất khẩu thuyền viên nói chung và của HP MARINE nói riêng đều tuân theo các bước sau:

1. Thông báo tuyển dụng: Thông báo tuyển dụng của Công ty nêu rõ các nội dung: Số lượng thuyền viên, chức danh, yêu cầu chứng chỉ chuyên môn, sức khỏe, kinh nghiệm làm việc trên tàu biển, dự kiến thời gian nhập tàu, mức lương, thời gian hợp đồng,.... Thông báo được niêm yết ở Văn phòng công ty, đăng trên trang Website công ty, trên www.thuyenvien.net, ..

2. Nhận đơn nguyện vọng của Thuyền viên (bao gồm thuyền viên mới, thuyền viên có nhu cầu ký hợp đồng lại và thuyền viên thay thế)

1. Tổ chức phỏng vấn và đánh giá thuyền viên:

Phương pháp phỏng vấn và kiểm tra đánh giá thuyền viên: Theo yêu cầu của bên thuê TV, một số các chức danh quan trọng như Thuyền trưởng, Máy trưởng, Đại phó, Máy hai... sau khi Công ty phỏng vấn trực tiếp, bên thuê sẽ phỏng vấn qua điện thoại hoặc qua Skype. Các chức danh khác Công ty phỏng vấn và kiểm tra trực tiếp theo quy trình tuyển dụng của Công ty và báo kết quả cho Người thuê.

2. Đào tạo (nếu cần): công tác đào tạo chủ yếu mang tính chất định hướng
3. Giới thiệu các ứng viên cho các Chủ tàu, Hãng tàu
4. Hỗ trợ thuê Thuyền viên (ký kết hợp đồng lao động, thu xếp đi lại, bố trí sắp xếp các giấy tờ theo luật của quốc gia tàu treo cờ).

Nguồn thuyền viên tuyển dụng của Công ty HP MARINE bao gồm các nguồn chính sau:

** Nguồn tuyển trực tiếp:*

- Thuyền viên đã từng làm việc cho các công ty khác chuyển sang.
- Sinh viên tốt nghiệp tại các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, học viên tốt nghiệp các lớp học nghề có liên quan đến máy, điện, tàu biển và hàng hải.
- Người lao động tự do và thanh niên đến độ tuổi lao động muốn có nhu cầu được phụ vụ tại các vị trí trên tàu.

** Nguồn tuyển gián tiếp:*

- Thông qua các Công ty môi giới việc làm, các văn phòng đại diện về tuyển dụng nhân sự.
- Qua giới thiệu của người quen và các nhân viên đang làm trong công ty.

Nguồn tuyển dụng thuyền viên: Theo yêu cầu của Chủ tàu/Chủ thuê Công ty HP MARINE xác định nguồn thuyền viên tuyển dụng tập trung vào các tỉnh từ Nghệ An trở ra phía Bắc, chủ yếu vào các tỉnh như Hải Phòng, Thái Bình, Nam Định, Thanh Hóa, Hải Dương,..

Sự tuyển chọn Thuyền viên của HP MARINE chủ yếu dựa vào các tiêu chí sau đây:

- Các giấy tờ và chứng chỉ hợp lệ theo vị trí của ứng viên và theo các quy định mới sửa đổi của STCW.
- Kinh nghiệm đi biển của thuyền viên.

- Giấy khám sức khỏe do một cơ sở y tế được ủy quyền cấp giấy chứng nhận sức khỏe phù hợp đi biển cho Thuyền viên; trước khi được điều động đi tàu thì tất cả các ứng viên phải bắt buộc được kiểm tra sức khỏe theo các quy định y tế gồm cả ma túy và rượu bia.
- Căn cứ vào đánh giá của các tàu đã từng trước đây.
- Kiểm tra trình độ chuyên môn – kiểm tra về SOLAS/MARPOL và ISM Code, trình độ Tiếng Anh.
- Hồ sơ cá nhân – đánh giá chất lượng con người.

Căn cứ vào nhu cầu, kế hoạch phát triển của Đội tàu và hợp đồng thuê thuyền viên với các Công ty cho thuê thuyền viên, Phó giám đốc phụ trách tuyển dụng và đào tạo phải lập kế hoạch thuê/ tuyển dụng thuyền viên hàng năm để trình Giám đốc phê duyệt kế hoạch.

Dựa vào kế hoạch được phê duyệt, Phó giám đốc phụ trách công tác tuyển dụng và đào tạo thuyền viên triển khai công tác thuê/ tuyển dụng thuyền viên.

Thông báo việc tuyển dụng thuyền viên trong toàn công ty, trên Webservice của công ty và trên các phương tiện thông tin địa chúng.

Trưởng phòng tuyển dụng và đào tạo Thuyền viên chịu trách nhiệm xem xét toàn bộ hồ sơ người dự kiến thuê/ tuyển dụng trước khi trình ban giám đốc. Khi xem xét hồ sơ cần lưu ý:

- Người lao động phải trên 18 tuổi;
- Kiểm tra bằng cấp, chứng chỉ, Giấy chứng nhận khả năng chuyên môn, thâm niên đi biển, Giấy chứng nhận huấn luyện nghiệp vụ, GCN sức khỏe do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp cho thuyền viên.
- Tham khảo ý kiến của các Cơ quan trước đây đã sử dụng thuyền viên dự tuyển về khả năng và phẩm chất của thuyền viên.

- Khi thuê/ tuyển dụng một chức danh cho một loại tàu cụ thể thì thuyền viên phải có Giấy chứng nhận huấn luyện đặc biệt phù hợp với loại tàu đó.

Trưởng phòng tuyển dụng và đào tạo Thuyền viên có trách nhiệm tham mưu cho ban Giám đốc về việc lựa chọn phương thức thi tuyển phù hợp.

Nội dung thi tuyển có thể gồm:

- Khả năng chuyên môn, kinh nghiệm nghề nghiệp.
- Hiểu biết về vấn đề an toàn, bảo vệ môi trường.
- Khả năng hiểu biết về luật Hàng hải và các công ước quốc tế về đi biển.
- Khả năng ngoại ngữ.

Sau thi tuyển, trưởng phòng đào tạo và tuyển dụng cùng phó giám đốc phụ trách công tác đào tạo và tuyển dụng thuyền viên hoặc người do Giám đốc chỉ định tiến hành tổng hợp kết quả thi tuyển, báo cáo ban giám đốc xem xét tuyển dụng.

Phòng tuyển dụng và đào tạo thuyền viên kết hợp với Phòng thủ tục chịu trách nhiệm các công việc:

- Thông báo công khai kết quả thi tuyển.
- Thông báo cho Công ty cho thuê thuyền viên, làm thủ tục điều động các thuyền viên được thuê.

Phòng Tổng hợp thực hiện thủ tục tiếp nhận thuyền viên. Hồ sơ gốc của thuyền viên được Phòng Tổng hợp quản lý. Phòng thủ tục chỉ lưu giữ hồ sơ copy của thuyền viên để theo dõi và quản lý.

Trong trường hợp đặc biệt, Giám đốc chỉ định xét tuyển thuyền viên mà không cần qua đầy đủ các bước như trên. Phòng Tổng hợp và các bộ phận liên quan vẫn phải thực hiện đầy đủ các thủ tục hồ sơ tuyển dụng/tiếp nhận.

Dưới đây là một thông báo tuyển dụng của HP MARINE được công khai tại công ty, website cả công ty và phương tiện thông tin đại chúng:



CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ HÀNG HẢI HẢI PHÒNG
HAI PHONG MARINE SERVICES AND TRADING INVESTMENT LTD., CO.

THÔNG BÁO TUYỂN DỤNG
RECRUITMENT ANNOUNCEMENT

Số biểu mẫu: QT-08-01
No

Hiệu chỉnh: 00
Revised

Ngày ban hành: 31/08/2018
Issued date:

Ngày hiệu chỉnh:
Revised date:

Chúng tôi xin thông báo tuyển dụng thuyền viên Việt Nam cho tàu theo chi tiết như dưới đây:

Chức danh	Số lượng	Mức lương	
2O			<p><u>Thông tin tàu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Loại tàu: Cape size - Vùng hoạt động: Khắp thế giới - Nhập tàu: Cuối tháng 1/2021 <p><u>Thành phần thuyền bộ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Full thuyền bộ Việt Nam <p><u>Yêu cầu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiếng Anh và kinh nghiệm phù hợp với chức danh tương đương - Ratings không cần phỏng vấn
3O			
2E			
3E			
4E			
BSN			
AB			
OS			
OLR			
...			

Mọi chi tiết vui lòng liên hệ theo thông tin dưới đây:

HP Marine

Tầng 12, tòa nhà Akashi, số 10 lô 2A, Lê Hồng Phong, Ngô Quyền, Hải Phòng

Email: hrd@hp-marine.com.vn

Tel: 02253 761989

Mobile: - Mr. Vinh: 0889 689 388

- Mrs. Bình: 0889 321 588

Trân trọng sự hợp tác của anh em thuyền viên!

Hiện nay, nhu cầu nhân lực của công ty hiện nay chủ yếu là đội ngũ sỹ quan thuyền viên giỏi ngoại ngữ, có trình độ chuyên môn cao và có kinh nghiệm công tác trên tàu biển.

Do HP MARINE chuyên cung cấp thuyền viên cho các hang tàu quốc tế, nên công tác tuyển dụng và cung cấp, quản lý thuyền viên cho các chủ tàu và hãng tàu của HP MARINE còn phải được thực hiện 14 bước theo quy trình. Ví dụ cụ thể với các hãng tàu của một quốc gia thuê thuyền viên (sau đây gọi tắt là quốc gia), các công việc sẽ bao gồm:

1. Ký hợp đồng với đối tác nước ngoài để cung ứng lao động

Trước khi muốn đưa một thuyền viên xuất cảnh sang làm việc tại tàu của quốc gia đó thì phải có sự hợp tác giữa một công ty của Việt Nam và một công ty của quốc gia đó. Vì vậy phải có hợp đồng được ký kết giữa Công ty và đại lý quốc gia đó. Dựa trên hợp đồng này chúng ta có cơ sở pháp lý để đưa thuyền viên xuất cảnh.

Hợp đồng ngoài ký kết với đối tác dựa trên hợp đồng mẫu được đính kèm theo quy trình ISO quy định sẵn có của công ty. Trong hợp đồng phải thể hiện rõ trách nhiệm và lợi ích của mỗi bên tham gia hợp đồng, đồng thời cũng phải thể hiện lợi ích của thuyền viên khi làm việc tại các tàu.

2. Ký hợp đồng liên kết tuyển chọn thuyền viên.

Quy trình đưa thuyền viên đi làm việc tại khi đã ký được hợp đồng với phía đối tác nước ngoài thì cần phải tuyển thuyền viên để đi làm việc. Muốn tuyển được thuyền viên đi làm việc thì Công ty phải ký hợp đồng với các công ty trung gian hay còn gọi là đơn vị quản lý để các đơn vị sẽ sơ tuyển và cung cấp thuyền viên cho Công ty tuyển chính thức. Công ty cũng có thể tuyển thuyền viên tự do, Nhưng do thuyền viên tự do không có sự quản lý của công ty nào nên khi sang làm việc xảy ra vấn đề thì sẽ khó căn cứ vào đâu để giải quyết, đặc biệt là nếu thuyền viên bỏ trốn.

Hợp đồng ký kết này được gọi là “Hợp đồng liên kết và tuyển chọn thuyền viên”. Cũng giống như hợp đồng ký với đối tác nước ngoài, hợp đồng ký với đối

tác trong nước này phải đảm bảo một số điều như trách nhiệm của từng bên hoặc là chi phí của thuyền trước khi xuất cảnh....

Hợp đồng liên kết và tuyển chọn thuyền viên được ký kết theo mẫu có sẵn của theo quy trình ISO của công ty.

3. Thông báo tuyển và tuyển trực tiếp ở đơn vị quản lý

Sau khi ký kết được hợp đồng liên kết và tuyển chọn thuyền viên, và sau khi đơn vị quản lý đã sơ tuyển thuyền viên đến đăng ký đi tàu quốc gia nào thì Công ty sẽ kết hợp với đơn vị quản lý để tiến hành tuyển chọn thuyền viên. Số lượng thuyền viên tuyển này sẽ cung cấp cho đối tác quốc gia đó nếu có đơn hàng.

Tuyển thuyền viên thì sẽ chia làm hai loại thuyền viên. Một là thuyền viên mới và hai là thuyền viên kinh nghiệm. Thường thì khi đi tuyển sẽ tuyển thuyền viên kinh nghiệm vì thuyền viên mới dễ dàng tuyển hơn và khi nào có đơn hàng chính thức từ đối tác ngoại thì mới tuyển.

Khi tuyển thuyền viên kinh nghiệm cần phát cho lao động một tờ đơn “Đăng ký đi lại tàu quốc gia đó”. Sau khi tuyển xong những lao động nào trúng tuyển sẽ được Công ty phổ biến cho lao động thời gian dự kiến xuất cảnh, chi phí trước khi đi và nếu thuyền viên đồng ý đăng ký đi thì sẽ thu hộ chiếu của thuyền viên.

4. Liên lạc với các đối tác để tìm đơn hàng thuê thuyền viên

Khi đã có thuyền viên sau quá trình tuyển chọn tại các đơn vị quản lý thì tiến hành liên lạc với các đối tác để tìm kiếm đơn hàng. Đơn hàng sẽ tùy vào mùa để thuê thuyền viên tàu dã, mực hoặc ngừ....

Vì các công ty ở Việt Nam đăng ký đưa thuyền viên đi tàu cá cũng khá nhiều nên việc tìm kiếm đơn hàng sẽ được diễn ra thường xuyên. Phải liên tục hỏi từ các đại lý quốc gia đó liên tục về thông tin của đơn hàng. Nếu đối tác có đơn hàng mới

mà mình không kịp liên lạc để họ tìm đến công ty khác thì Công ty sẽ mất đi một đơn hàng.

Sau khi nhận đơn hàng của đối tác yêu cầu các bộ phận và thuyền viên thì phải quan tâm đến nội dung của đơn hàng. Phải chú ý xem là đơn hàng đó đối tác yêu cầu và cần cái gì? Như việc tuyển thuyền viên cho loại tàu nào? Nhập cảng nước nào? Yêu cầu kinh nghiệm như thế nào? Làm việc trên tàu nào? Hợp đồng Trong bao lâu?...

5. Tiến hành làm hồ sơ đăng ký hợp đồng tại cục quản lý lao động nước ngoài

Sau khi nhận được đơn hàng từ phía đối tác, công ty nghiên cứu kỹ lưỡng đơn hàng thì phải tiến hành làm thủ tục để trình lên cục quản lý lao động ngoài nước duyệt. Trong hồ sơ trình cục để duyệt phải đảm bảo những giấy tờ cần thiết sau đây:

- Đăng ký hợp đồng (2 bản).
- Đơn hàng của đối tác (bản tiếng Anh và bản dịch ra tiếng Việt).
- Hợp đồng ký kết giữa Công ty và đối tác quốc gia đó (bản tiếng Anh và bản dịch ra tiếng Việt).
- Hợp đồng mẫu ký kết giữa thuyền viên và Công ty.

Sau khi chuẩn bị xong hồ sơ thì tiến hành trình Giám đốc ký sau đó phòng Tổng hợp sẽ chuyển lên cục quản lý lao động ngoài nước.

Quá trình chờ duyệt hợp đồng trung bình là khoản 2 tuần.

6. Cấp thuyền viên cho các tàu của các đại lý

Sau khi đã nhận được giấy chấp nhận đơn hàng của Cục quản lý lao động ngoài nước thì bắt đầu tiến hành cấp thuyền viên cho tàu. Xem nguồn thuyền viên của công ty còn bao nhiêu có đáp ứng được yêu cầu của đối tác không. Nếu nguồn thuyền viên không đủ đáp ứng yêu cầu của đối tác thì phải gọi điện vào các đơn vị

quản lý mà mình đã ký hợp đồng để tìm thuyền viên. Khi liên lạc với các đại lý thì phải thật nhanh chóng vì đơn hàng sẽ được đối tác gửi đi rất nhiều các công ty khác nhau, nên nếu mình chậm thì sẽ không lấy được thuyền viên. Và cũng lưu ý là khi nhận thuyền viên thì phải hỏi hộ chiếu. Chỉ cấp những thuyền viên đã có hộ chiếu, trong trường hợp chưa cầm được hộ chiếu thì phải hỏi các đơn vị xem là hộ chiếu đó thế nào có chắc chắn không?

Sau khi đã tập hợp được thuyền viên thì tiến hành làm bảng kê khai về thông tin và điền đầy đủ thông tin của thuyền viên cũng như kinh nghiệm của thuyền viên. Sau đó gửi cho đối tác để đối tác quốc gia đó cấp cho chủ tàu.

Trong quá trình chờ đợi kết quả phải thường xuyên liên lạc với đối tác quốc gia đó, mục đích của việc liên lạc là nhanh chóng có kết quả tránh việc đối tác sẽ quên thuyền viên của mình hoặc nếu thuyền viên của mình không được chọn thì mình cũng nắm được để còn cấp cho đơn hàng khác, tránh để thuyền viên chờ đợi lâu sẽ dẫn đến chán nản và không đi. Mặt khác là liên lạc xem đối tác có cần thông tin gì không như tên mẹ của lao động hoặc là cần gửi sức khoẻ của lao động cũng như là cần số sổ thuyền viên...

7. Thông báo kết quả trúng tuyển của các thuyền viên vào đơn vị quản lý

Khi đối tác quốc gia đó gửi kết quả về cho Công ty thì phải kiểm tra lại tên tuổi của thuyền viên, lương của thuyền viên để khẳng định lại cho đối tác nếu có thông số sai hoặc lương không đúng. Sau đó tiến hành thông báo kết quả trúng tuyển vào các đơn vị quản lý.

Thông báo vào các đơn vị cũng phải thông báo cụ thể là thuyền viên đi tàu nào? Bao giờ thì xuất cảnh, nhập cảnh nào và lương của thuyền viên được chủ tàu trả ra sao? Đồng thời sẽ liên lạc với các đơn vị để hoàn thành những gì còn thiếu sót như là hồ sơ, hộ chiếu, ảnh... trong thời gian sớm nhất.

Cùng với đó là liên lạc với đối tác quốc gia đó để lấy lịch bay và các giấy tờ liên quan đến việc xuất cảnh.

8. Nhận lịch xuất cảnh từ đại lý

Sau khi đại lý quốc gia đó thông báo số thuyền viên sẽ xuất cảnh cho công ty thì họ sẽ liên lạc với chủ tàu để tiến hành đặt vé cho thuyền viên.

Sau khi đặt được vé xong thì đại lý sẽ gửi lịch xuất cảnh của thuyền viên về. Các loại giấy tờ cơ bản bao gồm:

- Lịch xuất cảnh của thuyền viên
- Vé điện tử.
- Visa của thuyền viên, tùy thuộc vào nơi nhập cảnh của thuyền viên để xem visa cần có những gì. Khi nhập cảnh ở quốc gia đó thuyền viên phải tiến hành phỏng vấn xin visa ở Đại sứ quán quốc gia đó tại Hà Nội.

Nếu xin visa ở Đại sứ quán quốc gia đó thì cần phải chuẩn bị hồ sơ như sau:

- Hồ sơ pháp nhân của công ty bằng tiếng Anh.
- Điền đầy đủ form khai xin visa mẫu của Đại sứ quán quốc gia đó.
- Copy hợp đồng giữa công ty và đối tác gửi đơn hàng.
- Hộ chiếu gốc, hộ chiếu photo và sổ thuyền viên photo.
- Thư bảo lãnh làm visa của đối tác gửi về.
- Lệ phí visa theo quy định.
- Giấy chứng nhận không mắc bệnh Sars
- ...

Với việc xin visa ở hai Đại sứ quán trên đây thì sau khi nộp hồ sơ xong nếu mà Đại sứ quán yêu cầu thuyền viên nên phỏng vấn thì phải tập trung thuyền viên để phỏng vấn.

Một số nước yêu cầu thuyền viên nhập cảnh phải gửi visa của thuyền viên về công ty bằng Fax hoặc Mail.

Khi nhận được đầy đủ các giấy tờ trên thì thuyền viên có thể xuất cảnh được.

9. Thông báo tập trung để chuẩn bị xuất cảnh

Khi nhận được lịch bay của đối tác gửi về từ quốc gia đó thì công ty tiến hành làm thông báo tập trung thuyền viên để gửi vào các đơn vị quản lý thuyền viên. Mỗi một đơn vị quản lý Công ty đều ký hợp đồng theo một mẫu chung nhưng các điều khoản riêng nên khi làm tập trung cũng phải dựa vào các điều khoản và cơ chế của từng hợp đồng để làm thông báo cụ thể.

Trong thông báo tập trung thuyền viên phải đảm bảo được một số thông tin cơ bản sau:

- Ngày và giờ ra tập trung tại Công ty.
- Tên tàu và tên cảng thuyền viên sẽ nhập tàu.
- Chi phí thuyền viên mang theo khi ra tập trung tại công ty.

Một số thông tin về chi phí của thuyền viên khi xuất cảnh:

Số tiền thế chấp chống trốn cũng phụ thuộc vào hợp đồng Công ty đã ký với Đơn vị quản lý. Nếu hợp đồng quy định tiền thế chấp chống trốn nộp tại Đơn vị quản lý thì thuyền viên sẽ nộp ở đó. Nếu hợp đồng quy định nộp tại Công ty thì thuyền viên sẽ mang ra Công ty để nộp.

Nếu thuyền viên đóng tiền thế chấp chống trốn ở Công ty thì hai bên sẽ cùng ký vào một bản “Thoả thuận thế chấp chống trốn”, sau đó mỗi bên giữ một bản và số tiền này sẽ được gửi vào ngân hàng và khi thuyền viên về nước sẽ trả lại cả gốc lẫn lãi tính theo lãi suất gửi không kỳ hạn vào thời điểm thuyền viên nộp tiền tại Công ty.

Thông báo phải đảm bảo được những thông tin trên thì thuyền viên mới có thể chuẩn bị tốt nhất trước khi ra Công ty để xuất cảnh.

10. Thuyền viên ra tập trung tại công ty

Sau khi gửi xong thông báo tập trung thuyền viên thì tiến hành làm thông báo về lịch xuất cảnh để trình giám đốc chỉ đạo các phòng ban chuẩn bị cho lao động xuất cảnh. Đồng thời làm thông báo về chi phí gửi phòng kế toán thu tiền lao động.

Khi Thuyền viên (lao động) ra tập trung thì hướng dẫn thuyền viên ký hợp đồng lao động. Trong hợp đồng lao động sẽ quy định lương của thuyền viên và có phần chi phí của thuyền viên, phần này lưu ý là thuyền viên mang ra số tiền nào thì ghi vào đó còn không mang ra thì không ghi vào, tránh trường hợp thuyền viên không nộp tiền tại công ty mà ghi vào sau này khi hoàn thành hợp đồng về nước sẽ rất khó giải quyết.

Hướng dẫn thuyền viên hoàn thành các thủ tục, giấy tờ cần thiết trong hồ sơ.

Hướng dẫn thuyền viên lên nộp tiền tại phòng tài vụ.

Thông báo lịch bay cho lao động và dặn dò thuyền viên chuẩn bị đồ ăn cần thiết trong quá trình bay đến khi nhập tàu và phát túi xách, áo và mũ cho thuyền viên.

Trong quá trình chuẩn bị cho thuyền viên xuất cảnh thì phải chuẩn bị hồ sơ xuất cảnh cho thuyền viên.

Hồ sơ xuất cảnh phải đảm bảo được các giấy tờ cơ bản sau:

- Hộ chiếu và sổ thuyền viên.
- Giấy tờ và thư bảo lãnh từ nước ngoài gửi về.
- Thư bảo lãnh của công ty.
- Hướng dẫn hỏi làm thủ tục bay.
- Tờ khai hải quan.
- Tờ khai nhập cảnh vào nước đến.

Việc chuẩn bị này rất cần thiết vì liên quan đến việc thuyền viên có xuất cảnh được hay không.

Sau khi chuẩn bị xong thủ tục thì tiến hành mua bảo hiểm cho thuyền viên. Bảo hiểm của thuyền viên Công ty mua của công ty Bảo Việt Hà Nội, và thời hạn của mỗi lần mua bảo hiểm là 3 tháng và sau ba tháng phải mua lại. Việc mua bảo hiểm này sẽ kết thúc khi thuyền viên hoàn thành hợp đồng về nước, thuyền viên bỏ trốn, hay thuyền viên bị buộc về nước do không đáp ứng được công việc.

11. Đưa thuyền viên ra sân bay

Sau khi hoàn thành xong hết thủ tục cho thuyền viên tại công ty thì xem lịch bay để tiến hành đưa lao động ra sân bay. Trước khi đưa thuyền viên ra sân bay thì sẽ dành ít phút để nói lại lịch trình bay của thuyền viên có mấy chặng và qua mấy nước, thời gian phải chờ tại các sân bay ra sao..., điều này cũng rất cần thiết với thuyền viên đặc biệt là thuyền viên mới chưa đi lần nào. Đồng thời phát giấy tờ cần thiết cho thuyền viên mang theo trong quá trình bay bao gồm:

- Visa của nước nhập cảnh và thư bảo lãnh của công ty.
- Tờ “Chứng nhận của chủ tàu”, khi thuyền viên về nước cần có tờ giấy này để chủ tàu ký vào đó lý do về nước và ghi vào đó một số nội dung khác.
- Số điện thoại của Công ty, để khi gặp vấn đề gì thì thuyền viên có thể liên lạc về công ty.

Đưa thuyền viên ra sân bay để làm thủ tục tại sân bay.

Các hãng hàng không đều làm thủ tục trước hai tiếng nên phải căn giờ để đưa thuyền viên ra sân bay đúng giờ.

Tại sân bay sau khi làm thủ tục xong thì phát hộ chiếu, sổ thuyền viên vé máy bay cho thuyền viên và dặn dò lại thuyền viên một lần nữa. Sau đó đưa thuyền viên ra phòng kiểm tra hải quan để kiểm tra. Chú ý phải chờ đến khi thuyền viên vào được phía trong nghĩa là qua cửa kiểm tra thủ tục hải quan. Mục đích là để nếu thuyền viên có gặp vấn đề gì còn xử lý kịp thời.

12. Báo cho đối tác

Sau khi đưa thuyền viên làm thủ tục bay xong trở về văn phòng, Công ty phải thông báo cho đối tác biết là thuyền viên đã xuất cảnh để đối tác còn báo cho chủ tàu ra đón thuyền viên.

13. Làm các thủ tục sau khi thuyền viên xuất cảnh

Sau khi hoàn thành việc đưa thuyền viên đi làm việc trên tàu quốc gia đó thì phải tiến hành vào sổ những thuyền viên đã xuất cảnh để sau này khi thuyền viên về nước hay trong quá trình làm việc trên tàu xảy ra vấn đề sẽ dễ dàng tìm được các tài liệu hồ sơ liên quan đến lao động và đồng thời lưu hồ sơ của lao động.

14. Trong quá trình thuyền viên làm việc trên tàu

Phải luân theo dõi và nắm bắt được vấn đề phát sinh để giải quyết cho thuyền viên. Trong quá trình làm việc trên tàu thì phải làm INVOICE để gửi cho chủ tàu chuyển tiền lương về cho thuyền viên.

Sau khi thuyền viên hoàn thành hợp đồng về nước thì ra đón thuyền viên tại sân bay.

** Hạn chế trong công tác tuyển dụng*

Qua nghiên cứu và phân tích tình hình tuyển dụng tại Công ty cho thấy công tác tuyển dụng có một số đặc điểm sau:

Phương pháp tuyển dụng: Công ty thường áp dụng phương pháp tuyển dụng gián tiếp qua niêm yết tại Công ty, qua thông báo tại các trường chuyên nghiệp hoặc qua sự giới thiệu của các nhân viên của công ty do đó rất ít thuyền viên biết được thông tin tuyển dụng qua các phương tiện thông tin đại chúng và hạn chế số lượng ứng cử viên tham gia vào các cuộc tuyển chọn của Công ty.

Hàng năm công ty đều có kế hoạch tuyển dụng khá chi tiết, tuy nhiên các kế hoạch này còn chưa quy định thống nhất thời gian và chưa xét đến tất cả các yếu tố ảnh hưởng trong việc xây dựng kế hoạch, nhất là các yếu tố khách quan từ phía

thuyền viên như thuyền viên đã dự định ký lại hợp đồng với công ty nhưng lại thay đổi tự nhiên không muốn đi biển nữa, hoặc chuyển qua ký hợp đồng với công ty khác.

Việc tuyển chọn nhân sự cũng như tuyển chọn thuyền viên trong Công ty hiện nay còn chịu nhiều chi phối của các mối quan hệ cá nhân hoặc quan điểm của một số cá nhân trong và ngoài công ty.

2.2.2. Công tác bố trí sắp xếp công việc cho thuyền viên của HP MARINE

Việc bố trí thuyền bộ ở Việt Nam căn cứ vào Bộ luật Hàng Hải Việt Nam: mỗi một con tàu phải bố trí một thuyền bộ đầy đủ cả về số lượng và các ngành nghề để đảm bảo an toàn Hàng hải và khai thác tàu một cách có hiệu quả. Việc phân công bố trí thuyền bộ trên tàu phải được tuân theo luật Hàng hải quốc tế và luật hàng hải của quốc gia mà tàu mang cờ.

Thuyền viên làm việc trên tàu của HP MARINE phải có đủ tiêu chuẩn sức khỏe, tiêu chuẩn chuyên môn và chứng chỉ chuyên môn theo quy định của Bộ trưởng Bộ GTVT và phù hợp với tiêu chuẩn của công ước STCW của tổ chức Hàng hải quốc tế IMO. Các chức danh và mức trách nhiệm theo chức danh của thuyền viên là do công ty quy định và sắp xếp căn cứ trên quy định của pháp luật và điều kiện thực tế của chủ tàu, công ty quản lý tàu, những đối tác của HP MARINE.

Trước khi nhập tàu, thuyền viên tại HP MARINE đều phải trải qua khóa huấn luyện định hướng phù hợp với chủ tàu, hãng tàu được bố trí. Các nội dung định hướng được quy định tại danh mục tài liệu ISO công ty, “Biên bản định hướng trước khi nhập tàu” như sau:

	CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ HÀNG HẢI HẢI PHÒNG HAI PHONG MARINE SERVICES AND TRADING INVESTMENT LTD., CO.	
	BIÊN BẢN ĐỊNH HƯỚNG TRƯỚC KHI NHẬP TÀU	Số biểu mẫu: QT-08-12 No

BRIEFING BEFORE JOINING VESSEL		Ngày ban hành: 31/08/2018 Issued date:		Ngày hiệu chỉnh: Revised date:	
Ngày /Date:					
Nơi hướng dẫn /Place		Văn phòng Công ty HP MARINE / <i>HP MARINE OFFICE</i>			
Tên tàu / <i>Name of Vessel</i>					
Nơi nhập tàu / <i>Joining Port</i>					
Nội dung hướng dẫn/ <i>Items of Briefing</i>					
1. Rà soát các Giấy tờ, Chứng chỉ chuyên môn theo danh mục của công ty <i>Reviewing all crew documents and the STCW certificates as required for ranks</i>					
2. Giới thiệu về HP MARINE; Hướng dẫn Hệ thống quản lý an toàn của Chủ tàu/ Công ty quản lý tàu / <i>Briefing on HP MARINE ; Briefing on ISM of Owner/ Ship Manager</i>					
3. Đặc tính kỹ thuật của tàu, tuyến hành trình, thành phần thuyền bộ/ <i>Briefing on on the particulars of vessel, main trading routes of vessel, Crew nationalities</i>					
4. Kỷ luật trên tàu, Quy trình khiếu nại, Yêu cầu rời tàu nghỉ phép/ <i>On board discipline, Complaint Procedure, Vacation Request</i>					
5. Hướng dẫn về Hợp đồng cung cấp thuyền viên, Hợp đồng đưa người lao động VN đi làm việc ở nước ngoài, và Hợp đồng thuê thuyền viên/ <i>Briefing on Manning Agency Agreement (MAA); Contract for sending Vietnamese Labor to work abroad and Seafarer Employment Agreement (SEA)</i>					
6. Hướng dẫn về các vấn đề và thủ tục liên quan đến tài chính: Lương hàng tháng, Trả trên tàu, Tiền chuyên về nhà, Phí dịch vụ,.../ <i>All accounting matters such as Monthly wage, POB, Home Allotment, Government fees, ...</i>					
7. Chính sách thuyền viên của công ty/ <i>Briefing on Crew Policy of HP MARRINE</i>					
8. Thông tin liên lạc khi cần thiết, có sự cố/ <i>Contacts of HP MARINE in case of Emergency/ Incident/ for helping</i>					
Thuyền viên xác nhận / <i>Acknowledged by crew members</i>					
Chúng tôi hiểu rõ nội dung trên, cam kết thực hiện trong thời gian làm việc trên tàu. <i>We hereby acknowledge that we fully understood the above items and commit that we fully comply with during working on board ship.</i>					
Chức danh <i>Rank</i>	Họ tên <i>Full Name</i>	Ký tên <i>Signature</i>	Chức danh <i>Rank</i>	Họ tên <i>Full Name</i>	Ký tên <i>Signature</i>

Phòng thuyền viên

Phòng Tổng hợp

Lãnh đạo công ty

** Công tác tổ chức nhập tàu cho thuyền viên*

Khi có lịch thông báo dự kiến nhập tàu cho thuyền viên, Công ty HP MARINE tiến hành thực hiện:

- Công tác giáo dịnh hướng cho thuyền viên:

Công ty thực hiện quy trình định hướng cho thuyền viên theo quy trình quản lý an toàn tàu của Chủ tàu hoặc Người thuê thỏa mãn các yêu cầu của Cơ quan quản lý nhà nước và Hàng hải mà tàu treo cờ. Có “Biên bản xác nhận định hướng” như trên. Các nội dung cơ bản của chương trình định hướng là: Thông báo cho thuyền viên biết về Hợp đồng làm việc trên tàu, Đặc điểm của tàu, tuyến hoạt động, hàng hóa chuyên chở và các lưu ý đặc biệt, ...

- Đưa thuyền viên đi xuất cảnh nhập tàu:

Công ty thu xếp ô tô đưa thuyền viên ra sân bay theo lịch trình trên vé do Chủ tàu mua đặt trước, hướng dẫn thuyền viên công tác khai báo hành lý xuất cảnh để đảm bảo không sai sót, không vi phạm quy định của hãng hàng không, không vi phạm quy định của Hải quan và Công an Biên phòng cửa khẩu.

Sau khi thuyền viên khởi hành, công ty phải thông báo và yêu cầu Chủ tàu hoặc Đại lý thu xếp đón thuyền viên ở nước nhập tàu, thu xếp cho thuyền viên lên tàu an toàn.

2.2.3. Công tác đào tạo và huấn luyện thuyền viên tại HP MARINE

2.2.3.1. Quy trình đào tạo và huấn luyện cho thuyền viên tại HP MARINE

HP MARINE không có đội tàu, HP MARINE chỉ cung cấp quản lý thuyền viên cho các hãng tàu, chủ tàu, công ty quản lý tàu. Do vậy công tác đào tạo và

huấn luyện thuyền viên tại HP MARINE thường mang tính chất đào tạo định hướng.

Các nội dung đào tạo và huấn luyện hướng dẫn định hướng trước khi nhập tàu của HP MARINE được bao gồm các nội dung sau:

**** Nội dung 1: Giới thiệu tóm tắt về HP MARINE, hướng dẫn Hệ thống quản lý an toàn của Chủ tàu/ Công ty quản lý tàu cho thuyền viên***

1. Giới thiệu về HP MARINE

- Quá trình hình thành
- Phạm vi hoạt động kinh doanh
- Cơ cấu tổ chức
- Các đối tác chính.
- Giới thiệu cho thuyền viên nắm được thành phần thuyền viên trên tàu bao gồm quốc tịch nào, định hướng cho thuyền viên hiểu được nề văn hóa của họ để hòa nhập và tạo môi trường làm việc thân thiện.
- Định hướng về văn hóa con người Philipines (nếu trên tàu có thuyền viên Philipines)
- Định hướng về văn hóa con người Ấn Độ (nếu trên tàu có thuyền viên Ấn Độ)
- Và các quốc tịch khác nếu có.

2. EPSILON

- Chính sách an toàn, Bảo vệ sức khỏe, Môi trường, Kiểm soát rượu, bia và đồ uống có cồn. Hướng dẫn theo Biểu mẫu chủ tàu đã gửi sang HPM kèm theo đây và thuyền viên phải ký sau khi định hướng xong.

- Hướng dẫn thuyền viên hoàn thành Lời hứa/Tuyên thệ và Cam kết (Affidavit and Undertaking)

- Hướng dẫn Thuyền viên hoàn thành MLC DECLARATION theo Mẫu của Chủ tàu đã gửi sang HPM (SB – MLC DECLARATION)
- Hướng dẫn thuyền viên hiểu và ký Thông báo dữ liệu cá nhân – Bảo vệ dữ liệu/ Data Protection – Personal Data Notification.

3. FLEET

- Hướng dẫn cho thuyền viên về Chính sách **không** rượu bia trên tàu, luôn luôn duy trì môi trường trên tàu lành mạnh. Nếu vi phạm sẽ bị **về nước** và chịu chi phí thay thế hai chiều và **không được thuê lại**.
- Chương trình Huấn luyện MENTORING: Thuyền viên phải hoàn thành chương trình này để hướng tới chức danh kế tiếp và đề bạt trong tương lai. Ngay cả khi Thuyền viên chưa có bằng cấp cao hơn chức danh hiện tại cũng phải hoàn thành chương trình này.
- Đánh giá thuyền viên: Duy trì quan hệ tốt với Thuyền Máy trưởng trên tàu là rất quan trọng. Thuyền viên bị đánh giá kém thì không được thuê lại. Công ty có các đánh giá thuyền viên khi rời tàu, định kỳ. Bằng mọi cách để lấy được kết quả đánh giá chính xác nhất.
- Hướng dẫn thuyền viên hiểu biết và xác nhận các Biểu mẫu: Marpol Declaration, Personal Data Processing Statement For Seafarers, Social Media Policy, Joining Declaration.
 - Hướng dẫn thuyền viên Boong hoàn thành và hiểu biết các nội dung trong Danh mục DECK CREW
 - Hướng dẫn thuyền viên Máy hoàn thành và hiểu biết các nội dung trong Danh mục ENGINE CREW.

4. Các chủ tàu khác : Theo quy định tương ứng

*** Nội dung 2: Đặc tính kỹ thuật của tàu, tuyến hành trình, thành phần thuyền bộ**

1. Giới thiệu tàu cùng các đặc điểm do Chủ tàu/ Công ty quản lý tàu cung cấp; Đặc biệt lưu ý Loại hàng tàu thường xuyên chuyên chở.

2. Tham khảo các Báo cáo của thuyền viên đã rời tàu (EX CREW) và Lịch sử chuyến đi (tham khảo trên Marinetraffic.com,...) để hướng dẫn cho thuyền viên. Lưu ý đến tàu có/ hay thường xuyên qua vùng rủi ro cao, có cướp biển, có chiến sự, tập trận hoặc đi qua vùng cực.

3. Hướng dẫn thuyền viên nắm bắt được nội dung công việc của Hand Overnote (Yêu cầu PIC thu thập Hand Overnote từ Master trên tàu, gửi cho thuyền viên và Capt. Trước trước ngày định hướng).

4. Thông tin Ship Particular, danh sách thuyền viên VN hiện có trên tàu (nếu có), hiện trạng tàu, thuyền viên (PIC gửi Capt.Trước để có tư liệu định hướng cụ thể về tàu thuyền viên sắp nhận).

Tham chiếu, tham khảo EX CREW và Báo cáo Trưởng đoàn để có thông tin và hướng dẫn cho thuyền viên những kinh nghiệm ứng xử, văn hóa và các lưu ý cần thiết. Đặc biệt là các chức danh TOP 4 (Thuyền trưởng, Máy trưởng, Đại phó và Máy hai) để có các lưu ý đặc biệt và có thái độ ứng xử đạt được sự hợp tác và giúp đỡ cao nhất.

Khi này Thuyền viên phải tăng cường lên làm việc tại văn phòng.

Các nội dung huấn luyện đào tạo định hướng phần này bao gồm cả mục “Hướng dẫn thuyền viên Máy hoàn thành và hiểu biết các nội dung trong danh mục ENGINE CREW”

*** Nội dung 3: Kỷ luật trên tàu, Quy trình khiếu nại, Yêu cầu rời tàu nghỉ phép, Rời tàu vì lý do cá nhân và Quy định đi bờ**

1. Kỷ luật/ On board Discipline

Hướng dẫn cho thuyền viên hiểu về Kỷ luật trên tàu, trách nhiệm và nghĩa vụ của thuyền viên, các quy định về đi bờ ở cảng nước ngoài, mua bán hàng hóa và

quan hệ với Người Việt Nam ở Cảng đến, các bài học, nguy cơ khi tiếp xúc, giao tiếp với người Việt Nam ở cảng nước ngoài.

2. Khiếu nại trên tàu/ Complaint Procedure

Khi có phát sinh trong quá trình thực hiện Hợp đồng làm việc trên tàu thuyền viên phải tuân thủ các bước trong Quy trình khiếu nại.

Trong mọi trường hợp trước hết thuyền viên phải báo cáo với Trưởng đoàn (nếu có) hay HP MARINE để được hỗ trợ, giúp đỡ, can thiệp kịp thời. Tuyệt đối không Khiếu nại vượt cấp hoặc liên hệ với ITF để trợ giúp.

Với toàn bộ các khối: Thuyền viên không được gửi bất kỳ đề nghị khi chưa có phê duyệt của HP MARINE.

3. Liên hệ ITF

Cần giáo dục cho thuyền viên hiểu đúng về ITF. Mặc dù ITF là Tổ chức của Liên đoàn công nhân vận tải Quốc tế nhưng Việt Nam chưa tham gia. Họ chỉ bảo vệ các thuyền viên của các nước có Tổ chức Công đoàn thuyền viên độc lập có xác lập một Thỏa thuận chung (CBA), trong đó các chủ thuê (Owners/Principals) và thuyền viên phải đóng Phí thành viên hàng năm.

Các chủ tàu khi đăng ký tàu của mình treo cờ thuận tiện (Flag of Convenient-FOC) thì tiết kiệm được chi phí nhưng là mục tiêu của ITF. Việc kiểm tra và lên tàu hỗ trợ thuyền viên khi có thông báo trợ giúp thường gây thiệt hại cho Chủ tàu về Chi phí ngày tàu và các khoản phạt khác nếu bị phát hiện khiếm khuyết, kể cả các khoản chênh lệch về Lương của thuyền viên.

Trong một số các MAA, Chủ tàu và Đại lý phải cam kết khi có sự kiện liên hệ với ITF của thuyền viên và thiệt hại xảy ra thì Đại lý phải có trách nhiệm hoàn trả cho Chủ tàu.

4. Yêu cầu rời tàu nghỉ phép/ Request for Vacation

Theo Hợp đồng MAA và Quy trình quản lý thuyền viên của chủ tàu/Cty quản lý tàu. Yêu cầu trên phải thực hiện theo Biểu mẫu quy định của SMS Manual.

Theo thời hạn Hợp đồng làm việc trên tàu đã ghi (Trong hợp đồng đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, SEA), thuyền viên phải tuân thủ thời hạn gửi Yêu cầu nghỉ phép. Tuy nhiên, phải giáo dục cho thuyền viên hiểu, biết thế nào là Cảng thuận lợi (Convenient Port) để thay thế thuyền viên nhằm chia sẻ với Chủ tàu về chi phí thay thế trong điều kiện Thị trường thuê tàu với giá cước không tốt hoặc rất xấu. Trong trường hợp hết HĐ khi tàu đang hành trong khu vực không thể hoặc rất khó cũng như chi phí rất cao cho việc thay thế thì đề nghị TV tiếp tục hợp tác tiếp tục đến cảng thuận tiện cho việc thay thế, mục tiêu tránh trường hợp TV có tình đòi về vì những lý do lập gia đình hay bất kỳ lý do nào khác.....

Hầu hết trong mọi trường hợp, chủ tàu giành quyền chọn Cảng thuận tiện để thay thế thuyền viên và có chú ý đến thời hạn tối đa của Hợp đồng lao động - SEA.

5. Rời tàu trước thời hạn vì lý do cá nhân

- Hướng dẫn cho thuyền viên biết và hiểu quyền rời tàu trước hạn hợp đồng của thuyền viên vì lý do cá nhân, các quy định rời tàu và phân chia chi phí hồi hương.
- Kiểm soát và xác nhận của Công ty với các trường hợp yêu cầu rời tàu vì lý do cá nhân

6. Quy định đi bờ

Hướng dẫn cho thuyền viên hiểu :

- Về các quy định về đi bờ ở cảng nước ngoài, khả năng lây nhiễm, ảnh hưởng đại dịch covid 19, mua bán hàng hóa và quan hệ với Người Việt Nam ở Cảng đến, các bài học, nguy cơ khi tiếp xúc, giao tiếp với người Việt Nam ở cảng nước ngoài.

- Về thông tin liên lạc khi có sự cố : tai nạn, lạc đường, mất Giấy phép đi bờ và các tình huống bất ngờ khác.

7. Quy định trước chuyến bay

Hướng dẫn chuyến bay và các Lưu ý về hành lý quá cước, các mục hàng hóa, vật phẩm,... cấm nhập cảnh cũng như các hình phạt có thể áp dụng với thuyền viên.

Ví dụ minh họa:

a - Nhật Bản: hiện đang cấm nhập cảnh các sản phẩm thịt lợn chế biến dưới mọi hình thức; hoa quả không trong danh mục được phép nhập khẩu của Chính phủ Nhật Bản. Nếu vi phạm sẽ bị phạt tiền tới mức 200 triệu đồng Việt Nam

b -Singapore:

- Thuốc lá điếu và các sản phẩm liên quan.
- Thuốc lá điện tử.
- Đĩa nghi các loại DCD và CD.
- Các ấn phẩm khiêu dâm
- Rượu và các chất gây nghiện
- Dao, vật kim loại nhọn, Đồ chơi dạng súng, Bật lửa dạng súng lục, Vũ khí,...

Những thuyền viên vi phạm có thể bị giam giữ và Điều tra tại sân bay.

*** Nội dung 4: Hướng dẫn về Hợp đồng cung cấp thuyền viên, Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, Hợp đồng thuê thuyền viên/Briefing on Manning Agency Agreement (MAA) and Seafarer Employment Agreement (SEA)**

1. Hợp đồng cung cấp thuyền viên/ Manning Agency Agreement –MAA

Đây là Hợp đồng cung cấp thuyền viên giữa Chủ thuê (Chủ tàu/ Cty quản lý tàu/ Công ty dịch vụ tuyển dụng và cung cấp thuyền viên theo định nghĩa trong MLC-2006) và HPM. Hướng dẫn này là nhiệm vụ quan trọng mang tính nghĩa vụ pháp lý của HPM được nêu trong Luật đưa lao động Việt nam đi làm việc ở nước ngoài.

Các nội dung cơ bản của Hợp đồng cần chuyển tải và hướng dẫn cho thuyền viên hiểu là:

- Thời hạn làm việc của thuyền trên tàu
- Quy định về nhập rời tàu
- Thời gian làm việc, nghỉ ngơi, làm thêm giờ
- Thanh toán lương hàng tháng
- Chấm dứt hợp đồng do lỗi của thuyền viên
- Quy định chi phí khi hồi hương về nước
- Các phí, lệ phí của Việt Nam mà Thuyền viên phải có nghĩa vụ tuân thủ; trách nhiệm của Đại lý - HPM

2. Hợp đồng đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Đây là Hợp đồng ký giữa HPM và Thuyền viên theo Luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Các điểm cần chuyển tải và giáo dục cho thuyền viên hiểu, biết là:

- Thông tin về Chủ thuê/chủ tàu/công ty quản lý tàu
- Thời hạn hợp đồng
- Chức danh làm việc, tên tàu
- Quyền và nghĩa vụ của người lao động, phải làm rõ mức lương được nhận, các chi phí phải đóng góp theo quy định của Luật, cách thu và đóng góp các chi phí trên,..
- Quyền và nghĩa vụ của Bên đưa đi – HPM

- Thời gian xuất cảnh nhập tàu
- Điều khoản bồi thường/ phạt hợp đồng
- Thanh lý hợp đồng
- Luật áp dụng và giải quyết tranh chấp

Trong đó: Giải thích rõ cho Thuyền viên trong việc quy định về:

- Phí dịch vụ: Theo Thông tư số 16/2007/TTLT- BLĐTBXH-BTC ngày 04/9/2007
- Gia hạn hợp đồng do ảnh hưởng Covid 19 (Một số cảng Zero Covid nên chủ tàu không thể thay thuyền viên được khi thuyền viên đã hết thời hạn hợp đồng).

3. *Hợp đồng thuê thuyền viên/ Seafarer Employment Agreement – SEA*

Đây là Hợp đồng lao động ký giữa Chủ tàu/ Công ty quản lý tàu hay Đại lý thuyền viên của họ (được ủy quyền) với Thuyền viên. Đây là Văn bản được quy định trong công ước MLC-2006 mà tất cả các nước tham gia Công ước MLC phải tuân thủ. Hợp đồng là Văn bản tóm tắt của Hợp đồng cung cấp thuyền viên - MAA. Hợp đồng này sau khi 2 bên ký, Thuyền viên phải mang lên tàu 02 bản, 01 bản giao cho Thuyền trưởng, 01 bản thuyền viên giữ.

Lưu ý rằng các khoản mục chính của Hợp đồng là:

- Ngày tháng năm ký hợp đồng, phải nhắc thuyền viên đặc biệt lưu ý ghi ngày bắt đầu có hiệu lực nếu để trống vì lý do chưa biết được ngày nhập tàu (FML).
 - Các thông tin về Chủ thuê (Employer)
 - Các Thông tin về Thuyền viên (Seafarer)
 - Thông tin về con tàu
 - Các điều khoản chính về Lương cơ bản, O/T Leave Pay và Phụ cấp nếu có;
- Các chú ý khi được áp dụng/ điều chỉnh bằng Thỏa thuận chung (CBA) của Chủ tàu với Công đoàn quốc gia chủ tàu và ITF.

- Phải thông báo rõ, giải thích cho thuyền viên nhớ được tổng lương trên SEA để phục vụ công tác thanh kiểm tra của các thanh tra viên như PSC, ITF, MLC.....hay bất kỳ bên thứ 3 nào. Bên cạnh đó phải nói rõ cho TV hiểu mức lương này không phải là mức lương đến tay của TV đồng thời giải thích để tránh việc TV nhầm tưởng cty trừ phí dịch vụ cao gây hình ảnh không tốt đến công ty. Thuyền viên phải có trách nhiệm đóng/tuân thủ. Các Phí, Lệ phí là: Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm Y tế, Quỹ công đoàn (nếu tham gia) và Phí dịch vụ khi đi làm việc ở nước ngoài.

*** Nội dung 5: Hướng dẫn về các vấn đề và thủ tục liên quan đến tài chính: Lương hàng tháng, Trả trên tàu, Lương chuyển về nhà, Phí dịch vụ,..**

Đây là công tác liên quan đến quyền lợi và chế độ của Thuyền viên. Trong thực tế quản lý, rất nhiều vấn đề phát sinh trong công tác này. Làm tốt công tác này góp phần trực tiếp xây dựng hình ảnh của công ty, ngược lại thì rất nhiều hệ lụy và không lượng hóa được.

Các nội dung cần phải làm rõ để thuyền viên biết:

- Lương thực lĩnh của thuyền viên
- Phân bổ lương Lĩnh trên tàu (POB) và Lĩnh ở nhà (H/A)
- Thông báo chuyển tiền về nhà - Allotment Note, phải rõ ràng, tên tài khoản người hưởng, số tài khoản, thời gian chuyển tiền ... và ký xác nhận của thuyền viên.

- Phiếu thu / phiếu chi viết trước phải giải thích rõ ràng cho Thuyền viên, thu khoản gì, có chữ ký thuyền viên đầy đủ họ tên. Phiếu chi nhằm phục vụ cho công tác kế toán thuế - không liên quan đến tiền lương chuyển về nhà

- Phải giải thích rõ cho Thuyền viên hiểu rõ cách tính lương tháng mà HPM đã thống nhất với chủ tàu trong MAA, trong các trường hợp làm việc không đủ 30

ngày trong tháng, Lương Over Lap,... Tiền lương theo hợp đồng MLC mục đích: để báo cáo với các bên liên quan khi làm việc trên tàu.

- Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước 100.000 đồng thu của mỗi TV trước khi đi
- là khoản phí công ty thu hộ để nộp cho Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định tại Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ.

- Tất cả các khối: Lương và các khoản liên quan của thuyền viên chỉ được thỏa thuận tại Văn phòng HM MARINE. không được trao đổi với thuyền trưởng, máy trưởng và bên thứ ba liên quan đến lương về tay. Nếu không tuân thủ gây tổn thất đến công ty công ty thì sẽ phải chịu đền bù các chi phí liên quan và không được thuê lại.

- Điều trị và chăm sóc y tế khi phải về nước do ốm đau, thương tật trên tàu, bao gồm lưu ý những bệnh tật, tai nạn và chết không được bảo hiểm P&I bồi thường.

- Đền bù thương tật, chết và các Lưu ý khi tàu đi vào vùng có nguy cơ rủi ro cao.

- Giải thích rõ cho Thuyền viên trong việc quy định về:

- + Bảo hiểm xã hội: Quy định tại Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của BHXH Việt Nam

- + Bảo hiểm Y tế và bảo hiểm P & I của tàu.

- Chính sách lương về tay phải được làm rõ trước khi tham gia phỏng vấn:

NO AGREE NO GO

- Các chi phí nhập tàu được thông báo và quyết toán trước khi đi.

- Thông báo người liên hệ, số điện thoại với bộ phận tài chính trong quá trình làm việc ở tàu và hướng dẫn thời gian liên hệ.

Bảo hiểm lao động và đồng phục theo quy định và định mức của từng Chủ tàu cần được kiểm tra: số lượng, Cỡ và các Phù hiệu tương ứng cho từng chức danh.

Với FML: Hướng dẫn Thuyền viên tuân thủ chính sách đồng phục tuyệt đối trong khi trực ca, ăn trưa và ăn tối. các sĩ quan luôn phải là hình ảnh tốt, không đi quanh tàu bằng dép lê hay xăng đan. đồng thời phòng ở phải sạch sẽ, gọn gàng.

Hướng dẫn chuyến bay và các Lưu ý về hành lý quá cước, các mục hàng hóa, vật phẩm,... cấm nhập cảnh cũng như các hình phạt có thể áp dụng với thuyền viên. Đồng thời hướng dẫn liên hệ với Đại lý đón tại sân bay đến.

*** Nội dung 6: Chính sách thuyền viên của công ty/Briefing on Crew Policy of HP MARRINE**

- HPM sẵn sàng trợ giúp và thực hiện đề nghị của Thuyền viên trong việc đóng nộp BHXH theo quy định của Luật pháp hiện hành – Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Quy chế hỗ trợ đóng phí BHXH của HP Marine cho thuyền viên có nguyện vọng cam kết làm việc lâu dài với Công ty (Ít nhất 03 Hợp đồng).

- HPM duy trì chế độ Thưởng cho thuyền viên khi tiếp tục hợp đồng lao động từ lần thứ hai – Re - joining Bonus.

- HPM duy trì Chương trình gặp mặt, tri ân thuyền viên vào 02 dịp trong năm:

+ Ngày Thuyền viên Thế giới;

+ Chào đón Xuân mới và Tết Nguyên đán.

- HPM quy định mức phúc lợi trong các việc Hiếu, Hỷ của Thuyền viên.

- HPM quy định về việc tặng quà cho Con thuyền viên nhân dịp Ngày quốc tế thiếu nhi, Tết Trung thu.

- HP Marine đang xây dựng phòng truyền thống lưu niệm của thuyền viên Công ty. Nên rất mong được sự hợp tác của anh em thuyền viên khi đến các cảng trên thế giới tìm kiếm mua các quà lưu niệm (Tiền mua quà lưu niệm không quá \$50) để đóng góp và trưng bày cho phòng truyền thống của Công ty.

*** Nội dung 7: Thông tin liên lạc với HP MARINE khi cần thiết, trợ giúp hay sự cố**

Phải giáo dục, nhấn mạnh cho thuyền viên hiểu và biết cách thông tin/ liên hệ với HPMARINE trong các trường hợp cần sự trợ giúp, hay đề nghị HP MARINE giải quyết các đề xuất, kiến nghị phát sinh trên tàu; hay khi tàu có sự cố...

1. Phải cung cấp cho TV Danh sách liên lạc của công ty.
2. Quy trình liên hệ về công ty thông qua trưởng đoàn.
3. Các việc cần phải báo cáo hàng tháng về công ty nếu là trưởng đoàn hoặc cá nhân. Đặc biệt là sau 1 tuần hoặc 1 tháng nhận tàu phải báo cáo tình hình về công ty.

*** Kết thúc đào tạo định hướng:**

- Tổng kết, khép lại các nội dung đã được định hướng giữa thuyền viên và các phòng ban.

- Trả lời các thắc mắc của thuyền viên nếu họ còn vấn đề chưa rõ sau cuộc họp tổng kết.

- Nhấn mạnh để thuyền viên cần biết phải liên lạc với ai, với bộ phận nào khi có bất kỳ vấn đề phát sinh hoặc cần sự hỗ trợ trên tàu. Tuyệt đối không tự quyết định khi chưa có tham vấn của Công ty.

Trưởng phòng Huấn luyện và đào tạo phải xác định nhu cầu đào tạo, tổ chức huấn luyện đào tạo ở trên tàu và yêu cầu Công ty hỗ trợ những việc huấn luyện đào tạo không thể thực hiện ở trên tàu.

Trưởng phòng Huấn luyện và đào tạo phải thông báo cho Công ty những bất cập trong huấn luyện đào tạo của thuyền viên cũng như áp dụng các biện pháp cần thiết để nâng cao sự hiểu biết của thuyền viên.

Kết thúc mỗi đợt huấn luyện đào tạo, phòng Huấn luyện và đào tạo phải đánh giá thuyền viên và gửi kết quả về cho Ban giám đốc.

Trưởng phòng Huấn luyện và đào tạo Thuyền viên chịu trách nhiệm xem xét/đánh giá lại kết quả đánh giá phân loại các thuyền viên sau khi đào tạo định hướng.

Trưởng phòng Huấn luyện và đào tạo Thuyền viên xem xét các nhu cầu huấn luyện đào tạo định hướng dựa trên:

- ✓ Sự thành thạo của thuyền viên với các trang thiết bị và hệ thống của tàu;
- ✓ Xem xét việc huấn luyện và thực tập;
- ✓ Nhu cầu của thuyền viên về huấn luyện đào tạo;
- ✓ Đánh giá các sự cố, tai nạn và tình huống nguy hiểm;
- ✓ Kết quả của việc kiểm tra an toàn ở trên tàu;
- ✓ Giới thiệu kỹ thuật mới ở trên tàu...

Trưởng phòng Huấn luyện và đào tạo Thuyền viên đảm bảo toàn bộ thuyền viên trước khi được các chủ tàu, hãng tàu thuê xuống tàu phải hiểu biết Chính sách an toàn, chất lượng và bảo vệ môi trường, các quy trình liên quan trong Sổ tay tài liệu Quản lý an toàn của Công ty. Trưởng phòng Huấn luyện và đào tạo Thuyền viên cần trao đổi với các chủ tàu, hãng tàu, doanh nghiệp thuê thuyền viên cũng như ban Giám đốc về trình độ chuyên môn của từng thuyền viên nhằm mục đích quản lý và nâng cao chất lượng thuyền viên.

Hàng năm, Trưởng phòng huấn luyện và đào tạo Thuyền viên chịu trách nhiệm lập kế hoạch đào tạo thuyền viên trình Giám đốc phê duyệt.

Kế hoạch đào tạo, huấn luyện, định hướng thuyền viên được dựa trên các tiêu chí sau:

- ✓ Số lượng các chức danh thuyền viên hiện có và các hợp đồng thuê thuyền viên từ đối tác (chủ tàu, hãng tàu);
- ✓ Kết quả đánh giá phân loại thuyền viên từ phía chủ tàu và các hãng tàu;
- ✓ Yêu cầu cập nhật kiến thức, đào tạo theo qui định của quốc gia, quốc tế;
- ✓ Năng lực tài chính của Công ty.

Phương thức đào tạo có thể bao gồm:

- ✓ Tổ chức các lớp huấn luyện, đào tạo, định hướng, cập nhật kiến thức theo danh mục quy định của công ty về huấn luyện, đào tạo và định hướng cho thuyền viên do các giảng viên, chuyên viên của Công ty hoặc các giảng viên thuê ngoài phụ trách giảng dạy;

- ✓ Cử thuyền viên tham dự các lớp đào tạo, cập nhật kiến thức chuyên môn. ngoại ngữ...

- ✓ Đào tạo thực tế ở trên tàu.

Trưởng phòng Huấn luyện và đào tạo Thuyền viên chịu trách nhiệm đánh giá cơ sở đào tạo nếu phải gửi thuyền viên đi đào tạo bên ngoài theo các tiêu chí:

- ✓ Điều kiện vật chất giảng dạy;
- ✓ Chương trình giảng dạy;
- ✓ Chất lượng giáo viên.

Phòng nghiệp vụ có trách nhiệm cập nhật kết quả đào tạo thuyền viên vào “Chương trình quản lý thuyền viên” ngay sau khi thuyền viên được cơ quan có

thẩm quyền cấp chứng chỉ. Hàng tháng, Phòng nghiệp vụ có trách nhiệm kiểm tra tính đầy đủ và hiệu lực của Hộ chiếu cùng các loại bằng cấp, chứng chỉ của thuyền viên hiện đang làm việc trên tàu để có biện pháp khắc phục kịp thời.

Hàng năm, Trưởng phòng huấn luyện và đào tạo thuyền viên phải rà soát, đánh giá, rút kinh nghiệm để cùng ban giám đốc lập kế hoạch huấn luyện - đào tạo tiếp theo cho phù hợp.

2.2.3.2 Đánh giá quy trình huấn luyện, đào tạo định hướng thuyền viên tại HP MARINE

*** Điểm mạnh:**

Việc huấn luyện định hướng được thực hiện bởi các thuyền trưởng, máy trưởng, sỹ quan có kinh nghiệm.

Công tác huấn luyện đào tạo định hướng rất được coi trọng tại công ty, mặc dù đa số thuyền viên mà HP MARINE cung cấp cho các chủ tàu, hãng tàu hiện nay đều là những thuyền viên có kinh nghiệm đi biển và được ký hợp đồng lại hoặc từ những công ty khác chuyển sang.

HP MARINE đang tận dụng tốt các điều kiện thực tế về các nguồn lực, đặc biệt là kinh nghiệm của các thuyền trưởng để giúp thuyền viên nắm bắt nhanh chóng công việc thực tế đòi hỏi của từng chuyến tàu, chủ tàu và hãng tàu...

Việc huấn luyện đào tạo tại Công ty tuân theo quy trình cụ thể, rõ ràng, có hợp đồng đào tạo và những ràng buộc cụ thể tạo điều kiện cho thuyền viên nâng cao ý thức trách nhiệm trong công việc mà mình phụ trách.

*** Điểm yếu:**

Việc tổ chức các lớp đào tạo định hướng, cập nhật kiến thức cho thuyền viên còn chưa được thường xuyên. Chương trình huấn luyện, đào tạo định hướng vẫn chưa được xây dựng chưa linh hoạt, gây khó khăn cho công tác huấn luyện.

Còn có một số nội dung huấn luyện, đào tạo định hướng vẫn chưa được chú trọng tiến hành theo đúng quy định của quy trình đề ra.

2.2.4. Công tác điều động và luân chuyển thuyền viên tại HP MARINE

2.2.4.1. Nguyên tắc điều động và luân chuyển Thuyền viên tại HP MARINE

Để đảm bảo sự nghiêm túc và công bằng cho tất cả Thuyền viên của Công ty sẽ được điều động theo nguyên tắc:

- Thuyền viên được luân chuyển theo yêu cầu của chủ tàu, hãng tàu đang khai thác tàu và sẽ được điều động làm việc trên các loại tàu hoạt động trên các tuyến trong và ngoài nước của các tàu của các Công ty khác mà Công ty HP MARIE có ký hợp đồng cung cấp Thuyền viên tương ứng với chuyên môn, chức danh mà các thuyền viên đang có.

- Việc điều động luân chuyển đảm bảo tính kế thừa giữa thuyền viên mới và cũ ký lại hợp đồng với công ty để trên từng chặng hành trình và từng hãng tàu, chủ tàu và loại tàu.

- Các chức danh Sỹ quan sẽ được điều động theo các tiêu chuẩn sau đây theo thứ tự ưu tiên:

+ Thời gian chờ việc.

+ Trình độ chuyên môn, kinh nghiệm quản lý và tay nghề, tuổi tác và sức khỏe, trình độ ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu của công việc.

+ Luân chuyển thay đổi tàu theo tuyến hoạt động.

- + Hòa hợp thuyền bộ.
- + Ý thức phục tùng điều động của Công ty và kỉ luật lao động trên tàu tốt.
- Các chức danh còn lại sẽ được điều động theo các tiêu chuẩn sau đây theo thứ tự ưu tiên:

- + Thời gian chờ việc.

- + Luân chuyển thay đổi tàu theo tuyến hoạt động.

- + Hòa hợp thuyền bộ.

- + Ý thức phục tùng điều động của Công ty và kỉ luật lao động trên tàu tốt.

- Theo yêu cầu công việc của chủ tàu, hãng tàu, Thuyền viên có thể được điều động xuống tàu với chức danh thấp hơn. Thường thì trong trường hợp như trên, Thuyền viên vẫn được hưởng mức thu nhập như cũ theo chức danh chuyên môn cao nhất của cùng loại tàu mà Thuyền viên này đã từng đảm nhận.

- Thuyền viên nghỉ dự trữ không đi công tác theo lệnh điều động của Công ty với lý do cá nhân được Công ty chấp nhận thì thời gian điều động sẽ lùi 03 tháng kể từ ngày điều động gần nhất. Thuyền viên vì lý do cá nhân không được Công ty chấp nhận thì thời gian nghỉ dự trữ sẽ được tính bắt đầu từ ngày không nhận lệnh điều động. Trong cả hai trường hợp trên Thuyền viên không được hưởng trợ cấp chờ việc.

- Những trường hợp sau đây Thuyền viên được điều động theo thứ tự sau:

- + Thuyền viên mới được tuyển dụng có trình độ đại học.

- + Thuyền viên lên nghỉ theo lệnh điều động của Công ty khi chưa hết kỳ công tác để phục vụ cho yêu cầu của đối tác mà Công ty đang cung cấp dịch vụ cho thuê thuyền viên.

- Phòng huấn luyện đào tạo thuyền viên lên kế hoạch điều động trước một tháng và thông báo công khai trên bảng thông báo và hệ thống thông báo trực tuyến của Công ty. Một danh sách Thuyền viên chờ việc sắp xếp theo thứ tự thời gian rời tàu gần nhất cũng được thông báo công khai như trên.


- Phòng thuyền viên lập danh sách những Thuyền viên được cử đi học các lớp cập nhật nâng cao nghiệp vụ và Phòng thuyền viên căn cứ vào kết quả học tập của Thuyền viên để xét ưu tiên trong công tác điều động.

Trước khi cho thuyền viên nhập tàu phòng Tổng hợp kết hợp với Phòng nghiệp vụ rà soát và bàn giao các giấy tờ, chứng chỉ chuyên môn, bảo hộ lao động, đồng phục theo danh mục kiểm tra của công ty. Mục này cần phải làm thật cẩn thận, tỉ mỉ theo Danh mục kiểm tra trước khi nhập tàu cho từng chức danh (Check list before joining vessel). Trong đó, những hạng mục Giấy tờ gửi cho Thuyền trưởng cần liệt kê, kiểm tra, đặc biệt lưu ý đến ngày hết hạn của các loại giấy tờ.

- Với Epsilon, kiểm tra theo Matrix đã được Chủ tàu/Cty quản lý tàu chuyển cho HPM.

- Với Fleet Management Limited, các Giấy tờ theo danh mục (Check list before joining vessel).

Cho dù thuyền viên có được điều động nhập tàu mới hay cũ thì công ty cũng phải kiểm tra và rà soát lại danh mục giấy tờ của thuyền viên và yêu cầu thuyền viên cần nộp lại trước khi nhập tàu. Dưới đây là danh mục giấy tờ bàn giao của thuyền viên trước khi nhập tàu:

	CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ HÀNG HẢI HẢI PHÒNG HAI PHONG MARINE SERVICES AND TRADING INVESTMENT LTD., CO.	
	DANH MỤC BÀN GIAO TRƯỚC KHI NHẬP TÀU CHECK LIST BEFORE JOINING	<i>Số biểu mẫu: QT-08-16</i> <i>No</i>
	<i>Ngày ban hành:</i> 31/08/2018 Issued date:	<i>Ngày hiệu chỉnh: 22/07/2019</i> <i>Revised date:</i>

Name of crew			Mobile No.		
Rank:		Vessel name	Date		
Stt	Document Title	Quantity	Stt	Document Title	Quantity
1	Passport		27	Chem Tanker Familiarization	
2	Seaman's Book		28	Adv. Chem Tanker	
3	Cert. of Competency		29	Endors.of Oil Familiarization	
4	Basic Training Cert.		30	Endors. of Adv. Oil Tanker	
5	Adv. Fighting Cert.		31	Endors.of Ch.Familiarization	
6	Adv. Medical		32	Endors. of Adv Ch.Tanker	
7	Adv. Survival		33	Maritime English Cert.	
8	RADAR		34	Maritime Cook Training cer	
9	ARPA Cert.		35	CES TEST and Marlins Cert.	
10	GMDSS - GOC		36	Flag state CRA / Full term	
11	Endors. of G.O.C		37	MCV	
12	BTM		38	In-House Training Cert.	
13	ERM		39	Contract – Vietnam version	
14	ECDIS		40	SEA	
15	ECDIS Specific type:		41	Decision for working on board	
16	SSO		42	LOI/ OTB	
17	SSA		43	E-Ticket and Instruction	
18	SDSD		44	Protection Clothes	
19	Ship Handling Cert.		45	Protection Shoes	
20	High Voltage Cert		46	Uniform & Epaulets	
21	Health Examination Cert.		47	Overcoat	
22	Vaccination		48. Others		
23	Fever Cert.		48	HP MARINE – CREW CARD	
24	Training in Polar Waters				
25	Oil Tanker Familiarization				

26	Adv. Oil Tanker Cert.	
----	-----------------------	--

--	--	--

Người giao/Deliverer

Người nhận/ Receiver

Trong suốt thời gian thuyền viên làm việc trên tàu của các hãng tàu đã thuê, Công ty cũng luôn theo dõi tình hình làm việc của thuyền viên trên tàu bằng cách thiết lập và duy trì việc theo dõi tình hình làm việc của thuyền viên trên tàu qua việc trao đổi với Chủ tàu hoặc Người thuê hàng ngày qua email. Đồng thời công ty cũng duy trì liên lạc với thuyền viên trên tàu qua Trưởng đoàn (là Thuyền trưởng hoặc Sỹ quan cao nhất trong nhóm thuyền viên) qua hệ thống email hoặc Hệ thống liên lạc vệ tinh toàn cầu được trang bị trên tàu khi có trường hợp khẩn cấp. Nói chung, với các trang thiết bị thông tin liên lạc hiện đại như ngày nay, mọi thông tin về tình hình làm việc của thuyền viên trên tàu thường xuyên được cập nhật, xử lý mọi tình huống có thể xảy ra.

2.2.4.2. *Đánh giá công tác điều động thuyền viên*

*** Điểm mạnh:**

Công ty đang hoạt động có uy tín trên thị trường cung ứng thuyền viên nên có nhiều ưu thế trong việc điều động.

Có quy trình điều động rõ ràng, có quyết định điều động được ký với từng thuyền viên.

Công ty có phương án, kế hoạch luân chuyển thuyền viên hợp lý, chia nhóm thuyền viên theo từng đội tàu, loại tàu và yêu cầu riêng biệt của chủ tàu, hãng tàu phục vụ để thuận tiện cho công việc của thuyền viên.

*** Điểm yếu:**

Do các đối tác của HP MARINE có tàu hoạt động tuyến xa việc đưa đón thuyền viên phức tạp và tốn kém, ảnh hưởng công tác điều động.

Do nguồn cung thuyền viên trên thị trường khan hiếm nên thời gian làm việc và nghỉ phép còn thiếu đặc biệt thuyền viên có kinh nghiệm là đội ngũ sỹ quan.

2.2.5. Tình hình thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ thuyền viên tại HP MARINE

** Tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng và phúc lợi tập thể*

Trả lương, phụ cấp lương đối với thuyền viên được thực hiện theo Quy chế trả lương đối với thuyền viên của Công ty. Mức lương, phụ cấp lương của thuyền viên được trả theo chức danh đảm nhận và tuyến đường tàu chạy. Tiền lương, phụ cấp lương theo chức danh của thuyền viên là tiền lương tính theo số ngày của cả tháng dương lịch, nếu thuyền viên làm việc với số ngày thấp hơn thì tiền lương được tính theo tỷ lệ tương ứng.

Tiền bổ sung lương là phần tiền lương còn lại sau quá trình chi trả lương, được phân phối cho thuyền viên và người lao động của công ty căn cứ vào thành tích và mức độ đóng góp của từng người trong kỳ.

Hình thức trả lương: Việc thanh toán tiền lương, phụ cấp lương, tiền bổ sung lương được thực hiện bằng hình thức trả vào tài khoản cá nhân cho thuyền viên hoặc do thuyền viên lựa chọn linh hoạt. Mỗi thuyền viên được Công ty mở miễn phí một tài khoản và một thẻ rút tiền tự động ATM để thực hiện việc nhận tiền lương.

Thời hạn trả lương đối với thuyền viên, tiền lương hàng tháng được trả 02 kỳ (tùy theo sự lựa chọn của thuyền viên):

- Kỳ tạm ứng lương ở dưới tàu từ ngày 18 đến ngày 20 của tháng theo các mức quy định theo từng chức danh cụ thể của thuyền viên

- Kỳ thanh toán lương được trả vào tài khoản của thuyền viên từ ngày 10 đến ngày 15 của tháng sau.

Nhìn chung, mức tiền lương của thuyền viên của HP MARINE tương đối ổn định và có tính cạnh tranh trên thị trường hiện nay. Với cương vị lãnh đạo công ty, tôi có thể khẳng định là mức thu nhập của thuyền viên tại HP MARINE hiện nay đang cao hơn nhiều công ty vận tải biển lớn trong nước.

Khi liên quan đến quyền lợi và chế độ của Thuyền viên, trong thực tế quản lý, rất nhiều vấn đề phát sinh trong công tác này. Làm tốt công tác này góp phần trực tiếp xây dựng hình ảnh của công ty, ngược lại thì rất nhiều hệ lụy và không lượng hóa được các ảnh hưởng tiêu cực đến công tác tuyển dụng và quản lý điều hành thuyền viên tại công ty. Do đó khi tiến hành định hướng cho thuyền viên thì cần phải cho thuyền viên hiểu và phải làm rõ về các nội dung thuộc công tác này để thuyền viên biết, các nội dung cần làm rõ bao gồm:

- Lương thực lĩnh của thuyền viên
- Phân bổ lương Lĩnh trên tàu (POB) và Lĩnh ở nhà (H/A)
- Thông báo chuyển tiền về nhà - Allotment Note, phải rõ ràng, Tên tài khoản người hưởng, số TK, thời gian chuyển tiền ... và Ký xác nhận của thuyền viên.
- Phiếu thu/ phiếu chi viết trước phải giải thích rõ ràng cho Thuyền viên, thu khoản gì, có chữ ký thuyền viên đầy đủ họ tên. Phiếu chi nhằm phục vụ cho công tác kế toán thuế - không liên quan đến tiền lương chuyển về nhà.
- Phải giải thích rõ cho Thuyền viên hiểu rõ cách tính lương tháng mà HP MARINE đã thống nhất với chủ tàu trong MAA, trong các trường hợp làm việc không đủ 30 ngày trong tháng, Lương Over Lap,... Tiền lương theo hợp đồng MLC mục đích: để báo cáo với các bên liên quan khi làm việc trên tàu.
- Lương và các khoản liên quan của thuyền viên chỉ được thỏa thuận tại Văn phòng HM MARINE, điều này thuộc về hợp đồng bảo mật thông tin, không được

trao đổi với thuyền trưởng, máy trưởng và bên thứ ba liên quan đến lương về tay. Nếu không tuân thủ gây tổn thất đến công ty công ty thì sẽ phải chịu đền bù các chi phí liên quan và không được thuê lại.

- Chính sách lương về tay phải được làm rõ trước khi tham gia phỏng vấn, không đồng ý thống nhất thì không đi (**no agree no go**)

*** Các chính sách phúc lợi khác của thuyền viên HP MARRINE**

- HP MARINE duy trì chế độ Thưởng cho thuyền viên khi tiếp tục hợp đồng lao động từ lần thứ hai – Re - joining Bonus. Khen thưởng còn được Giám đốc Công ty quyết định thưởng cho các danh hiệu thi đua và thưởng đột xuất cho cá nhân thuyền viên có thành tích trong việc thực hiện tốt nhiệm vụ và được chủ tàu đánh giá phản hồi thông qua báo cáo đánh giá thuyền viên.

- HPM duy trì Chương trình gặp mặt, tri ân thuyền viên vào 02 dịp trong năm:

+ Ngày Thuyền viên Thế giới;

+ Chào đón Xuân mới và Tết Nguyên đán.

- HPM quy định mức phúc lợi trong các việc Hiếu, Hỷ của Thuyền viên.

- HPM quy định về việc tặng quà cho Con thuyền viên nhân dịp Ngày quốc tế thiếu nhi, Tết Trung thu.

- HP Marine đang xây dựng phòng truyền thống lưu niệm của thuyền viên Công ty. Nên rất mong được sự hợp tác của anh em thuyền viên khi đến các cảng trên thế giới tìm kiếm mua các quà lưu niệm (Tiền mua quà lưu niệm không quá \$50) để đóng góp và trưng bày cho phòng truyền thống của Công ty.

Tất cả những quy định về chế độ phúc lợi của HP MARINE đều được thống nhất trong toàn công ty là có quy định rõ lưu hành trong bộ tài liệu lưu hành nội bộ của công ty.

** Chế độ BH và chăm sóc y tế đối với thuyền viên*

- HP MARINE sẵn sàng trợ giúp và thực hiện đề nghị của Thuyền viên trong việc đóng nộp BHXH theo quy định của Luật pháp hiện hành - Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Quy chế hỗ trợ đóng phí BHXH của HP MARINE cho thuyền viên có nguyện vọng cam kết làm việc lâu dài với Công ty (Ít nhất 03 Hợp đồng).

- Bảo hiểm Y tế: Công ty đang thực hiện theo Bảo hiểm P & I của tàu mà thuyền viên sẽ được thuê và đồng ý nhập tàu.

Chế độ chăm sóc y tế đối thuyền viên thực hiện như sau:

- Khi làm việc trên tàu: Thuyền viên ốm đau, tai nạn được khám bệnh và cấp phát thuốc ban đầu. Trong trường hợp phải điều trị nội trú, Công ty sẽ tạo điều kiện để đưa thuyền viên đến nơi điều trị gần nhất có thể và chi trả toàn bộ chi phí khám chữa bệnh.

- Khi lên khỏi tàu: Việc khám chữa bệnh của thuyền viên thực hiện như người lao động khỏi văn phòng.

- Việc khám sức khỏe định kỳ của thuyền viên được thực hiện theo hình thức khám sức khỏe trước khi nhập tàu. toàn bộ chi phí do Công ty đảm nhận.

- Điều trị và chăm sóc y tế khi phải về nước do ốm đau, thương tật trên tàu, bao gồm lưu ý những bện tật, tai nạn và chết không được bảo hiểm P&I bồi thường.

- Đền bù thương tật, chết và các Lưu ý khi tàu đi vào vùng có nguy cơ rủi ro cao.

** Hình thức kỉ luật*

Bên cạnh các hình thức thưởng, Công ty cũng áp dụng một số chính sách cắt thưởng hoặc kỉ luật với những thuyền viên vi phạm kỉ luật như:

- Hình thức kỉ luật khiển trách.
- Hình thức cảnh cáo bằng văn bản.
- Hình thức kỉ luật chuyển vị trí làm việc.
- Hình thức kỉ luật bằng chấm dứt hợp đồng.

2.3. Đánh giá chất lượng thuyền viên của HP MARINE

Với mục đích đáp ứng các yêu cầu của STCW78 và các Công ước Hàng hải cũng như yêu cầu cụ thể của các chủ tàu, hãng tàu, công ty quản lý tàu biển, tuy mới thành lập cuối 2017 nhưng đến năm 2018 HP MARINE đã cung cấp và quản lý cho thị trường thuyền viên, phục vụ cho ngành vận tải biển là 82 lượt thuyền viên. Con số này tăng lên nhanh chóng trong năm 2019, số lượng thuyền viên mà HP MARINE cung cấp và quản lý là 292 thuyền viên. Đến năm 2020, mặc dù bị ảnh hưởng bởi điều kiện dịch bệnh, số lượng thuyền viên được cung cấp và quản lý của HP MARINE có giảm nhưng HP MARINE cũng cung cấp và quản lý cho các hãng tàu lớn trên thế giới là 280 thuyền viên.

Kinh tế thế giới gián đoạn do dịch bệnh Covid-19, ngành vận tải hàng hóa đường biển cũng không ngoại lệ, thuyền viên thì bị mắc kẹt tại các nước do điều kiện dịch bệnh và vấn đề giãn cách xã hội, thuyền viên của HP MARINE cũng không nằm trong xu thế chung đó. Khi điều kiện thay đổi, Vacxin được tiêm phòng rộng rãi trên khắp các Châu lục, các quốc gia bắt buộc phải thích ứng để phát triển kinh tế, ngành vận tải biển bắt đầu hoạt động trở lại và nhu cầu thuyền viên ngày một tăng lên. Năm 2021 HP MARINE đã cung cấp trở lại cho thị trường thuyền

viên quốc tế là 275 thuyền viên. Điều này có thể khẳng định vị thế của công ty mặc dù vừa mới thành lập lại hoạt động trong điều kiện dịch bệnh.

Sang năm 2022, mới chỉ tính cho 6 tháng đầu năm HP MARINE đã tuyển dụng, đào tạo, huấn luyện và cung cấp cho thị trường 149 thuyền viên có chất lượng cao, làm việc cho các hãng tàu lớn trên thị trường quốc tế. Xu thế có chiều hướng tăng lên khi thời gian gần đây Công ty nhận luôn được các lời yêu cầu đề nghị cung cấp thuyền viên cho các chủ tàu, hãng tàu, công ty quản lý tàu biển. Đây là một dấu hiệu tốt cho thấy rằng HP MARINE đang khẳng định vị thế của mình trên lĩnh vực tuyển chọn, đào tạo, cung ứng và quản lý thuyền viên.

Công tác quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE được thể hiện từ các khâu: Tuyển dụng; Bố trí sắp xếp thuyền viên; Đào tạo huấn luyện thuyền viên; Điều động, luân chuyển thuyền viên; Thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ và thi hành kỷ luật đối với thuyền viên. Nhìn chung tất cả các công tác quản lý và điều hành thuyền viên tại Công ty đang được thực hiện khá tốt, tuân thủ theo quy trình đã xây dựng.

Tuy nhiên, để đánh giá tốt hơn công tác quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE, trong quá trình nghiên cứu, với tư cách là người quản lý của Công ty tôi đã gửi phiếu điều tra đánh giá thuyền viên cho các bên thuê thuyền viên của Công ty (các chủ tàu, hãng tàu) để đánh giá về chất lượng thuyền viên mà HP MARINE cung cấp để có cái nhìn cụ thể hơn về từng thuyền viên, từ đó có phương hướng đào tạo huấn luyện định hướng, đồng thời luận chuyển điều động thuyền viên hợp lý và hiệu quả. Đây cũng là căn cứ để ký kết hợp đồng tuyển dụng lại đối với thuyền viên khi đã kết thúc hợp đồng, đồng thời cũng là cơ sở để thực hiện chính sách khen thưởng, đãi ngộ đối với thuyền viên. Phiếu điều tra được thiết kế dựa trên các nhân tố: Thái độ công việc, hiệu quả năng suất làm việc, ý thức an

toàn trong công việc, ổn định cảm xúc, sức khỏe, ngoại ngữ (tiếng Anh), sự hiểu biết về hệ thống quản lý an toàn hàng hải. Kết quả điều tra được tổng hợp như bảng 7 dưới đây.

Bảng 7: Tổng hợp phiếu điều tra từ bên thuê thuyền viên của HP MARINE

Nhân tố	Mô tả	Số phiếu đánh giá tại mức điểm (Phiếu)				
		5	4	3	2	1
Thái độ công việc	Trách nhiệm và khả năng quản lý tàu	68	35	28	18	1
	Khả năng tuân thủ chính xác các tiêu chuẩn công việc	46	48	28	22	6
	Làm việc chăm chỉ không phàn nàn, có thể làm việc trong thời gian dài	36	56	32	15	11
	Làm theo đúng yêu cầu của công việc	67	36	29	16	2
	Sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ, trung thành trong công việc	56	40	25	22	7
Hiệu quả năng suất	Kiến thức và sự am hiểu kỹ thuật trong công việc	55	42	28	25	0
	Kỹ năng sử dụng và thiết lập hệ thống	66	48	30	6	0
	Am hiểu kỹ thuật, trang thiết bị trên tàu	68	47	32	3	0
Ý thức an toàn	Khả năng phòng cháy, cứu người, phòng chống ô nhiễm môi trường	45	52	28	22	3
	Khả năng hợp tác và các giữ mối quan hệ với các thuyền viên khác	42	55	29	16	8
Ổn định cảm xúc	Thái độ tích cực, không thể hiện sự lo lắng, căng thẳng, hời hợt, nhớ nhà và thất vọng.	34	55	29	22	10
Sức khoẻ	Thể chất phù hợp, không ốm đau, nghị lực	71	37	42	0	0
Tiếng Anh		72	34	21	12	11
Sự hiểu biết về hệ thống quản lý an toàn hàng hải		58	62	30	0	0

Note: 5. Xuất sắc; 4. Rất tốt; 3. Tốt; 2. Khá; 1. Kém

(Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra)

Kết quả điều tra cho thấy, sức khỏe và ngoại ngữ là hai nhân tố có số phiếu đánh giá với thang điểm cao nhất (thang điểm 5 – xuất sắc) là nhiều nhất, 71 phiếu cho 5 điểm với nhân tố sức khỏe và 72 phiếu cho 5 điểm là đối với nhân tố tiếng Anh. Nhân tố hiệu quả năng suất là nhân tố tiếp theo được đánh giá với thang điểm 5. Tuy rằng tiếng Anh là nhân tố có số phiếu đánh giá thang điểm 5 cao nhất nhưng đồng thời cũng là nhân tố có số phiếu đánh giá thang điểm 1 (kém) nhiều nhất. Cùng với nhân tố thái độ công việc, thể hiện ở khả năng “Làm việc chăm chỉ không phàn nàn, có thể làm việc trong thời gian dài” cũng bị đánh giá mức Kém (1 điểm) cao nhất với 11 phiếu. Khả năng ổn định cảm xúc cũng là nhân tố bị đánh giá với số phiếu kém nhiều (10 phiếu).

Tuy nhiên việc đánh giá theo từng tiêu chí của từng nhân tố còn phụ thuộc vào vị trí chức danh mà thuyền viên đảm nhiệm cũng như kinh nghiệm nghề. Kết quả tính toán trung bình cho 150 phiếu điều tra cho thấy nhân tố thuộc về sức khỏe và sự hiểu biết về hệ thống quản lý an toàn hàng hải là hai nhân tố có điểm trung bình cao nhất 4,19 điểm. Bị đánh giá mức thấp nhất với số điểm trung bình là 3,54 thuộc về nhân tố ổn định cảm xúc. Điều này cũng đúng với thực trạng là vẫn còn hiện tượng thuyền viên của HP MARINE cung cấp cho các hãng tàu, trong những chặng hành trình của mình thể hiện sự lo lắng, căng thẳng, hồi hộp, nhớ nhà và thất vọng trong những chặng hành trình dài ngày. Đặc biệt trong 2 năm vừa qua 2020 và 2021 là những năm ngành hàng hải bị chung bồi cảnh của thế giới, sự cách li và dẫn cách xác hội, sự lock down của các quốc gia dẫn đến tình trạng thuyền viên hết hợp đồng mà vẫn chưa được lên bờ về nước do đó tư tưởng thuyền viên dường như không ổn định. Tuy nhiên thời gian gần đây xu hướng bắt đầu có dấu hiệu tích cực trở lại khi ngành xuất khẩu thuyền viên dần trở nên “hot” với mức thu nhập có xu

hướng tăng lên và các công ty xuất khẩu thuyền viên như HP MARINE liên tiếp nhận được các yêu cầu từ phía đối tác về việc cung cấp thuyền viên cho họ.

Công thức tính:

$$\text{Điểm trung bình} = \frac{\sum \text{số phiếu tại mức điểm } x \text{ điểm tương ứng}}{\text{Tổng số phiếu}}$$

Bảng 8: Kết quả tính toán từ phiếu điều tra đánh giá chất lượng thuyền viên HP MARINE cung cấp cho các chủ tàu hãng tàu

Nhân tố	Mô tả	Điểm trung bình
Thái độ công việc	Trách nhiệm và khả năng quản lý tàu	4,01
	Khả năng tuân thủ chính xác các tiêu chuẩn công việc	3,71
	Làm việc chăm chỉ không phàn nàn, có thể làm việc trong thời gian dài	3,61
	Làm theo đúng yêu cầu của công việc	4,00
	Sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ, trung thành trong công việc	3,77
Hiệu quả năng suất	Kiến thức và sự am hiểu kỹ thuật trong công việc	3,85
	Kỹ năng sử dụng và thiết lập hệ thống	4,16
	Am hiểu kỹ thuật, trang thiết bị trên tàu	4,20
Ý thức an toàn	Khả năng phòng cháy, cứu người, phòng chống ô nhiễm môi trường	3,76
	Khả năng hợp tác và các giữ mối quan hệ với các thuyền viên khác	3,71
Ổn định cảm xúc	Thái độ tích cực, không thể hiện sự lo lắng, căng thẳng, hời hợt, nhớ nhà và thất vọng.	3,54
Sức khỏe	Thể chất phù hợp, không ốm đau, nghị lực	4,19
Tiếng Anh		3,96
Sự hiểu biết về hệ thống quản lý an toàn hàng hải		4,19

(Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra)

Nhưng nhìn từ kết quả tính toán với dải điểm trung bình chạy từ 3,71 điểm đến 4,2 điểm, cho thấy rằng thuyền viên mà HP MARINE đang cấp cho các hãng tàu và các chủ tàu được đánh giá cao. Chất lượng thuyền viên được công nhận, thể

hiện ở việc HP MARINE luôn nhận được yêu cầu cung cấp thuyền viên từ các hãng tàu lớp của Ấn Độ, Hồng Kông, Singgapo, Hàn Quốc, Australia, Trung Quốc... Hơn nữa các hãng tàu và các chủ đã từng thuê thuyền viên của HP MARINE luôn muốn Công ty tiếp tục cung cấp thuyền viên và cung cấp lại nhưng thuyền viên mà đã từng ký hợp đồng khi thuyền viên có yêu như cầu ký hợp đồng lại. Điều đó chứng tỏ phần nào phản ánh công tác quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE đã và đang được đánh giá tốt và đã đi vào quỹ đạo.

2.4. Tiểu kết chương 2

Sau khi phân tích khái quát về quá trình hình thành và phát triển của HP MARINE, cơ cấu tổ chức, thực trạng nguồn thuyền mà Công ty quản lý, tình hình kinh doanh trong những năm gần đây, chương 2 của luận văn phân tích cụ thể về thực trạng công tác quản lý và điều hành thuyền viên. Các nội dung được tập trung phân tích về công tác quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE bao gồm: Quy trình tuyển dụng thuyền viên; Công tác bố trí sắp xếp thuyền viên; Công tác đào tạo và huấn luyện thuyền viên; Công tác điều động và luân chuyển thuyền viên; Tình hình thực hiện chế độ chính sách đối với thuyền viên cũng như công tác thưởng phạt đối với thuyền viên. Nhìn chung việc quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE đều tuân thủ các quy định của Công ước quốc tế về hàng hải, Luật hàng hải và các văn bản pháp luật của Việt Nam và quốc tế quy định về xuất khẩu thuyền viên. HP MARINE đã xây dựng được quy trình quản lý thuyền viên và đăng ký quản lý thuyền viên theo tiêu chuẩn của quy trình ISO 9001:2018. Chương 2 cũng phân tích đánh giá công tác quản lý và điều hành thuyền viên của HP MARINE từ phía đối tác khách hàng thông qua phiếu điều tra, với 150 phiếu được hỏi từ phía đối tác khách hàng về chất lượng thuyền viên của HP MARINE, mục đích phát phiếu để thấy được thực trạng chất lượng thuyền viên mà Công ty

đang quản lý để thực hiện tốt hơn công tác tuyển dụng, công tác đào tạo, công tác điều động và luân chuyển thuyền viên cũng như việc quyết định ký kết hợp đồng lại với các thuyền viên tiếp tục có nhu cầu. Đánh giá từ bên sử dụng thuyền viên sẽ giúp cho Công ty có cái nhìn khách quan nhất để thấy được những nguyên nhân tồn tại cần khắc phục để công ty quản lý điều hành thuyền viên được tốt hơn trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐIỀU HÀNH THUYỀN VIÊN TẠI HP MARINE

3.1. Nhu cầu thuyền viên cho ngành vận tải biển thế giới, tiềm năng xuất khẩu thuyền viên của Việt Nam và phương hướng phát triển của HP MARINE

3.1.1. Nhu cầu thuyền viên cho ngành vận tải biển thế giới và tiềm năng xuất khẩu thuyền viên của Việt Nam trong thời gian tới

Theo số liệu của cục Hàng Hải Việt Nam thì hiện nay có hơn 80% khối lượng hàng hoá thương mại trên toàn cầu được vận chuyển bằng đường biển. Vận tải biển đóng vai trò một mắt xích quan trọng trong chuỗi dịch vụ logistics, đặc biệt đối với điều kiện của Việt Nam là một quốc gia có bờ biển dài, gần các tuyến đường hàng hải quan trọng của thế giới. Khối lượng hàng hóa thông qua cảng biển Việt Nam tăng trưởng cao và ổn định trong nhiều năm trở lại đây, tốc độ tăng trưởng trung bình đạt 13,8%. Trong bối cảnh thế giới đang đối mặt với tác động tiêu cực từ đại dịch Covid-19, nhưng Việt Nam lại tiếp tục tăng trưởng về khối lượng hàng hóa thông qua cảng biển, cụ thể trong năm 2020 khối lượng hàng hóa thông qua hệ thống cảng biển đạt 692 triệu tấn, tăng 4% so với năm 2019, trong đó khối lượng hàng hóa container đạt 22,41 triệu TEUs, tăng 13% so với năm 2019. Khối lượng hàng hóa thông qua cảng biển 6 tháng năm 2021 đạt hơn 364 triệu tấn, tăng 7% so với cùng kỳ năm 2020, trong đó khối lượng hàng hóa container đạt gần 13 triệu TEUs, tăng 25% so với cùng kỳ năm 2020.

Hơn nữa, hệ thống cảng biển Việt Nam trong những năm qua phát triển đồng bộ, hiện đại đón được những tàu biển lớn nhất thế giới vào làm hàng. Về cơ bản, hệ thống cảng biển đáp ứng được nhu cầu tàu thuyền ra vào cảng, thời gian tàu đợi cầu rất thấp, đáp ứng thông qua hàng hóa xuất nhập khẩu, hàng vận chuyển

nội địa. Đội tàu mang cờ nước ngoài thuộc sở chủ tàu Việt Nam có xu hướng tăng trong thời gian qua. Cùng với bối cảnh mở cửa hội nhập kinh tế quốc tế, Chính phủ Việt Nam tham gia ký kết các hiệp định thương mại tự do song phương, đa phương, các hiệp định vận tải biển với các quốc gia trên thế giới, đội tàu biển Việt Nam đứng trước thời cơ lớn cũng như thách thức lớn. Các Hiệp định thương mại tự do không chỉ giúp lượng hàng hóa xuất nhập khẩu tại Việt Nam tăng lên, mở rộng thị trường vận tải cho đội tàu của Việt Nam tại thị trường nội địa của các quốc gia thuộc liên minh Châu Âu mà ngược lại thị trường vận tải nội địa trong nước cũng bị thu hẹp lại, mở cánh cửa cho đội tàu vận tải container nước ngoài thâm nhập thị trường vận tải nội địa tại Việt Nam.

Trên cơ sở tình hình trên thị trường vận tải quốc tế và khối lượng hàng hóa thông qua cảng biển Việt Nam có xu hướng tăng trưởng theo các năm cho thấy có tiềm năng phát triển đội tàu biển rất lớn.

Số liệu không kê của Cục Hàng hải Việt Nam cho thấy, chỉ trong 1 năm 2021, số lượng nhân sự là thuyền viên của Việt Nam tăng từ 47.000 lên gần 53.000 người, nhưng nhiều doanh nghiệp vẫn “than trời” vì thiếu thuyền viên. Đặc thù của nghề đi biển là phải xa nhà lênh đênh trên biển một thời gian dài cộng với việc trả lương thấp hơn chủ tàu ngoại khiến doanh nghiệp vận tải biển luôn “đau đầu” trước thực trạng thiếu thuyền viên, nhất là thuyền viên chất lượng cao. Do đó thời gian gần đây có tình trạng doanh nghiệp chấp nhận cả những thuyền viên chất lượng thấp. Không phải lúc nào cũng có thể tìm được người thay thế.

Thiếu thuyền viên đã và đang khiến các doanh nghiệp hoạt động trong ngành vận tải biển “đau đầu”. Đặc biệt trong bối cảnh sau dịch Covid-19, nhiều doanh nghiệp phải liên tục đăng thông tin tuyển dụng để có đủ định biên hoạt động, cũng như có nguồn lực để thay thế khi cần thiết. Một trong những nguyên nhân gây ra sự thiếu hụt thuyền viên hiện nay là do, các công việc đi biển không cho dù

có mức thu nhập cao nhưng đã không còn thu hút người lao động, hơn nữa các công việc trên bờ hiện nay đang tạo ra nhiều cơ hội tăng thu nhập cho người lao động.

Hơn nữa, thông tin gần đây chỉ ra, số lượng thuyền viên tại các doanh nghiệp vận tải biển xin tự chấm dứt hợp đồng có xu hướng tăng. Số còn lại là hết hạn hợp đồng hoặc đến tuổi nghỉ hưu. Bên cạnh đó, nguồn đào tạo sỹ quan thuyền viên có xu hướng giảm, do thuyền viên không còn muốn gắn bó với nghề đi biển, lên bờ tìm công việc khác hoặc chuyển sang đi cho các chủ tàu khác có mức lương ưu đãi hơn trong khi nhu cầu về thuyền viên nội địa và xuất khẩu vẫn đang tăng lên. Đây là một nghịch lý gây ra những thách thức cho ngành Hàng hải nói chung và công ty HP MARNE nói riêng.

3.1.2. Phương hướng phát triển của HP MARINE

Quan điểm mà HP MARRNE hướng tới là:

- Tập trung tối đa nguồn lực đồng thời sắp xếp lại nguồn lực cho phù hợp để phát triển hoạt động, mở rộng quản lý đào tạo và cung ứng thuyền viên cho các hãng tàu lớn trên thế giới.

- Hoàn thành các chỉ tiêu kinh doanh theo kế hoạch Công ty.

- Phấn đấu cung cấp đội ngũ lao động có tinh thần trách nhiệm, và nâng cao chất lượng thuyền viên.

- Luôn tạo ra sự đổi mới tư duy trong quá trình kinh doanh của mỗi cán bộ công nhân viên bằng cách tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo và huấn luyện để cung cấp cho thị trường một lực lượng thuyền viên có chất lượng cả về kỹ thuật, thể chất và tinh thần.

- Nghiên cứu và cải tiến quy trình quản lý điều hành và cung cấp thuyền viên cho các hãng tàu. Phấn đấu để thuyền viên và gia đình thuyền viên yên tâm tạo điều kiện thuận lợi cho thuyền viên đi tàu.

- Hoàn thiện công tác quản trị để tăng hiệu quả quản lý điều hành thuyền viên. Tạo môi trường thuận lợi để hình thành lên thương hiệu thuyền viên do HP MARINE cung cấp luôn tuân thủ về kỹ thuật chuyên môn, có ý thức kỷ luật, ý thức vệ sinh môi trường, đảm bảo an toàn hàng hải có tác phong chuẩn của thuyền viên thế giới.

- Tiếp tục chăm lo công tác đời sống vật chất lẫn tinh thần cho cán bộ công nhân viên trong công ty và cả đội ngũ thuyền viên.

- Duy trì tốt các mối quan hệ với các đối tác khách hàng, các hãng tàu và chủ tàu có sử dụng thuê thuyền viên qua HP MARINE.

- Tích cực tham gia các công tác xã hội, để tạo gắn kết giữ Công ty với ngành, các hãng tàu, chủ tàu để phát triển thêm thị trường và hỗ trợ nhau trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Xây dựng các chiến lược phát triển công ty trong dài hạn, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện thuyền viên trẻ, năng động, có sức khỏe thể chất và tinh thần, đáp ứng đòi hỏi của thị trường thuyền viên quốc tế.

Đứng trước xu thế thiếu hụt thuyền viên cung cấp cho đội tàu Việt Nam và thế giới, nhưng HP MARINE luôn hoạt động với mục tiêu: “Ngày mai phải tốt hơn hôm nay”, Công ty đã không ngừng vươn lên để hoàn thành các nhiệm vụ đề ra. Công ty luôn đi tìm kiếm nguồn lực thuyền viên để đáp ứng cho nhu cầu của thị trường. Với phương châm chất lượng và uy tín của thuyền viên làm đầu, tất cả với

mục đích làm hài lòng khách hàng chủ tàu, hãng tàu, hài lòng cả thuyền viên và gia đình thuyền viên.

Với mục tiêu nâng cao năng lực quản lý và điều hành thuyền viên, góp phần nâng cao chất lượng thuyền viên cung cấp cho thị trường xuất khẩu thuyền viên. Là người quản lý và điều hành công ty khi nghiên cứu thực trạng công tác quản lý và điều hành thuyền viên tại HP MARINE tôi xin đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực quản lý và điều hành thuyền viên cho HP MARINE như sau:

3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý điều hành thuyền viên tại HP MARINE

3.2.1. Giải pháp cho quy trình tuyển dụng thuyền viên

Để có được đội ngũ thuyền viên có chất lượng, thông thạo về trình độ chuyên môn, am hiểu kỹ thuật công việc trên tàu, luôn giữ thái độ tích cực trong những chặng hành trình đi biển, thông thạo về ngoại ngữ thì khâu tuyển dụng thuyền viên là đặc biệt quan trọng, góp phần kiểm soát năng lực đầu vào của đội ngũ thuyền viên theo các tiêu chuẩn của các hãng tàu, chủ tàu. Thực hiện tốt quy trình tuyển dụng thuyền viên cần:

- Làm tốt công tác lập kế hoạch tuyển dụng hàng năm. Hàng năm Phòng tuyển dụng thuyền viên cần phân tích, đánh giá cụ thể để có kế hoạch tuyển dụng để làm sao tuyển đủ số lượng thuyền viên có chất lượng, đáp ứng được nhu cầu của các đối tác khách hàng của công ty. Kế hoạch tuyển dụng hàng năm của công ty cần phải đánh giá được nhu cầu thuyền viên trong vài năm tới để tạo sự ổn định lâu dài về số lượng thuyền viên trong công ty.

- Linh hoạt về thời gian tuyển dụng hàng năm. Trong điều kiện bình thường, có thể liên tục đăng tuyển thuyền viên trong năm để thu hút được nguồn thuyền viên trẻ, có chất lượng, am hiểu kỹ năng tàu biển, với khả năng và tinh thần làm

việc tốt, năng lực ngoại ngữ giỏi. Tuy nhiên thời gian tuyển dụng tốt nhất vẫn là thời điểm sau thời gian thi tốt nghiệp của các trường trung cấp, cao đẳng và đại học, như vậy sẽ tạo được điều kiện thuận lợi về mặt thời gian thu hút nhiều sinh viên mới ra trường tham gia phỏng vấn gia nhập lực lượng thuyền viên.

- Kế hoạch tuyển dụng phải được thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng như đài, báo, tivi, trang web công ty... thậm chí đến tận các trường trung cấp, cao đẳng và đại học có đào tạo về hàng hải để thông báo vào thời điểm sinh viên tốt nghiệp. Tổ chức tuyển một cách bình đẳng dựa trên các tiêu chí tuyển chọn cho các vị trí cụ thể. Mà muốn vậy thì công ty cần phải xây dựng được những tiêu chí cụ thể cho từng vị trí ứng tuyển.

- Công tác tuyển chọn cần phải đi sát với thực tế, tập trung vào các nguồn lực trọng tâm nhất, đặc biệt là đối với đội ngũ sỹ quan thuyền viên có nhiều kinh nghiệm cũng như các sinh viên ra trường có trình độ.

- Căn cứ trên nhu cầu thuyền viên của công ty cần cung cấp cho các chủ tàu, hãng tàu, kế hoạch tuyển dụng, hàng năm Công ty nên cấp học bổng cho sinh viên để thu hút được những sinh viên có năng lực và nhu cầu phục vụ lâu dài cho ngành, là nguồn chính hình thành lên đội ngũ sỹ quan chất lượng cao mà công ty có thể tuyển chọn. Đây cũng là cách tuyển dụng được những thuyền viên trẻ và nhiệt huyết.

- Xây dựng nội dung và cách đánh giá tuyển dụng phù hợp nhằm có được quy trình tuyển dụng đánh giá đầy đủ năng lực của thuyền viên dự tuyển, đáp ứng được các yêu cầu tuyển dụng.

- Hoàn thiện quy trình tuyển dụng, quá trình tuyển dụng từ khâu phỏng vấn, thi tuyển, ký hợp đồng lao động, bố trí đào tạo huấn luyện, sắp xếp xuống tàu phải tiến hành khẩn trương, tránh để cho người lao động phải chờ đợi.

- Tăng cường thu hút nguồn nhân lực sỹ quan thuyền viên từ mọi phía, bao gồm cả những thuyền viên mới trẻ và những thuyền viên có kinh nghiệm được ký hợp đồng lại hoặc từ những công ty khác, hãng tàu khác ứng tuyển qua.

- Đối với trường hợp thuyền viên tuyển dụng là các thuyền viên đã từng làm việc ở các công ty, hãng tàu khác cần chú ý, kiên quyết không tuyển hoặc xem xét khắt khe và có những cam kết cụ thể (nếu phải tuyển) cho những trường hợp sau:

+ Thuyền viên hiện đang làm việc ở công ty khác song lại trả lời sẵn sàng làm việc vào bất cứ lúc nào.

+ Những thuyền viên thay đổi công việc nhiều lần trong thời gian ngắn.

+ Những thuyền viên đã bị công ty khác kỉ luật cho thôi việc.

+ Thuyền viên được giao công việc tương tự với công việc học đã làm trước đây nhưng họ lại không thích công việc trước.

3.2.2. Giải pháp cho công tác đào tạo và huấn luyện thuyền viên

a. Hoàn thiện công tác tổ chức đào tạo:

Công tác đào tạo và huấn luyện thuyền viên tại công ty chủ yếu mang tính chất định hướng cho thuyền viên nhập tàu theo yêu cầu của từng chu tàu, hãng tàu và luật hàng hải và công ước quốc tế về luật biển đối với từng chặng hành trình.

Các hãng tàu và chủ tàu mà HP MARINE cung cấp thuyền viên hiện nay đều là các hãng tàu quốc tế lớn, do vậy yêu cầu về ngoại ngữ là một trong những tiêu chuẩn cần và đủ. Số liệu báo cáo phản ánh đánh giá của các hãng tàu đang sử dụng thuyền viên mà Công ty cung cấp cho thấy, tiêu chí kỹ năng sử dụng ngoại ngữ của thuyền viên đang được đánh giá thấp nhất. Do vậy việc trang bị cho thuyền viên vốn kiến thức về ngoại ngữ thực tế trên tàu để họ có đủ khả năng làm việc trên các tàu có thuyền bộ đa quốc tịch là cần thiết. Đây cũng là yêu cầu được qui định ở Thông của Bộ Giao thông vận tải. Tuy nhiên, kỹ năng ngoại ngữ của

thuyền viên cần ở đây là khả năng nói và hiểu những công việc thực tế họ đang làm trên tàu.

Bên cạnh việc đào tạo về chuyên môn cho đội ngũ sỹ quan thuyền viên, công ty còn phải đào tạo bổ sung về những kiến thức sau:

- + Kiến thức về đối ngoại, ngoại giao, nghi lễ.
- + Kiến thức về luật pháp (quốc gia và quốc tế), kiến thức về phong tục tập quán của các cảng của các nước mà tàu ghé qua.

Các thuyền viên tham gia đào tạo phải có chứng nhận tham gia đào tạo, sau thời gian huấn luyện phải đánh giá được chất lượng đào tạo để tránh tình trạng thuyền viên chỉ quan tâm đến tới việc hoàn thành đủ số lượng khoá học mà không quan tâm đến chất lượng đạt được.

Tăng cường đào tạo để giảm thiểu các lỗi thuyền viên thường mắc phải trên cơ sở các cuộc đánh giá kiểm tra của PSC (Port State Control) cũng như biên bản nhận xét công tác làm việc trên tàu của thuyền trưởng.

Khuyến khích việc tự học nâng cao trình độ nghiệp vụ.

Kết hợp với trường Đại học Hàng hải và Cao đẳng Hàng hải để tổ chức đào tạo và tuyển dụng đội ngũ thuyền viên giỏi, yêu nghề.

Căn cứ để tiến hành đào tạo huấn luyện thuyền viên của HP MARINE sẽ là:

+ Thông qua báo cáo nhận xét đánh giá của thuyền trưởng, của hang tàu về quá trình làm việc của thuyền viên trên tàu biển để xác định được năng lực của họ.

+ Tổng hợp thời gian công tác, thời gian nhận chức của thuyền viên trên tàu để đưa ra đánh giá chung về năng lực của thuyền viên xem có phù hợp với điều kiện tiêu chuẩn của Cục Hàng Hải của tiêu chuẩn STCW hay không.

+ Kiểm tra sức khỏe của thuyền viên

+ Tạo điều kiện cho thuyền viên được tham gia khoá huấn luyện định hướng mới, huấn luyện lại.

+ Khuyến khích thuyền viên tham gia các kỳ thi sát hạch công nhận chức danh thuyền viên.

Công ty nên xây dựng và cung cấp các tài liệu huấn luyện cho từng loại thuyền viên tương ứng với từng hành trình tàu như:

- Tài liệu chi tiết về các công việc cụ thể trên từng tàu trong đó có bổ sung kiến thức lý thuyết về chuyên môn, các quy định, các điều luật của IMO và đặc biệt nên đưa các quy định về quản lý an toàn vào trong tài liệu này.

- “Sổ huấn luyện - Training Record Book” sát với các công việc thực tế trên từng hành trình tàu của các hang tàu, chủ tàu, từ các công việc của thợ máy, thủy thủ đến các công việc của Sĩ quan máy (lái)... trên từng tàu cho phù hợp với các tiêu chuẩn của STCW.

Giao thêm quyền hạn cho Thuyền trưởng, Máy trưởng hoặc các Sĩ quan quản lý khác phụ trách công việc đào tạo ở trên tàu. Trong đó đặc biệt Công ty phải chú ý đến hình thức trả công cho cán bộ đào tạo trên tàu.

- Các kết quả đào tạo trên tàu biển phải được ghi chi tiết vào trong “Sổ huấn luyện” và có bản đánh giá kết quả đào tạo của thực tập sinh trên tàu biển do Thuyền trưởng và các Sĩ quan khác nhận xét và đánh giá. Các kết quả đánh giá, nhận xét của các Sĩ quan đào tạo trên tàu sẽ là nguồn tư liệu quý báu để bố trí sắp xếp và điều động thuyền viên phù hợp với các điều kiện tiêu chuẩn của STCW (IMO).

b. Hoàn thiện nội dung đào tạo, huấn luyện thuyền viên

Kế hoạch đào tạo, huấn luyện thuyền viên được Phòng huấn luyện và đào tạo thuyền viên lập cụ thể cho từng loại thuyền viên cho từng hành trình tàu và thực hiện công tác huấn luyện theo đúng kế hoạch. Để thực hiện tốt kế hoạch huấn luyện thì cần xây dựng đề cương, nội dung huấn luyện sát với từng tàu, phù hợp

với từng đối tượng huấn luyện, chú trọng vào công tác thực hành cho thuyền viên ngay trên tàu.

Trong điều kiện ngành hàng hải đang “khát” thuyền viên như hiện nay thì việc tuyển dụng và đào tạo thuyền viên mới từ những người lao động có nhu cầu là điều tất yếu. Do đó, công việc huấn luyện và đào tạo thuyền viên mới cũng sẽ phải được chú trọng. Đối với huấn luyện, ngoài việc đào tạo kỹ thuật thì việc đào tạo thuyền viên mới cần xây dựng nội dung đào tạo tập trung vào giới thiệu về Công ty, các quy định về chức trách, nghĩa vụ, quyền lợi của thuyền viên, hướng dẫn về An toàn lao động trên tàu, phổ biến và hướng dẫn về hệ thống quản lý an toàn, chất lượng và môi trường, phổ biến các bộ luật liên quan tới thuyền viên: Bộ luật Hàng hải Việt Nam, ISM code, hướng dẫn theo các chương trình đào tạo huấn luyện của công ty tương ứng với từng vị trí thuyền viên trên từng tàu. Với một số chức danh cho thuyền viên cần xây dựng nội dung huấn luyện cụ thể cho từng chức danh huấn luyện chuyên môn. Việc huấn luyện tiếng Anh cho thuyền viên cũng cần phải chú trọng hơn về chất lượng, đặc biệt là tiếng Anh sử dụng trong công việc của thuyền viên.

3.2.3. Giải pháp cho công tác bố trí, sắp xếp và điều động thuyền viên

Công tác bố trí, điều động thuyền viên cần phải dựa vào chuyên môn, năng lực của từng thuyền viên và cần phải khách quan với tất cả thuyền viên. Vì vậy, cần thiết phải quy định cụ thể các tiêu chuẩn về thứ tự ưu tiên khi điều động thuyền viên:

- Đối với các sỹ quan:
 - + Trình độ chuyên môn, kinh nghiệm quản lý và tay nghề, tuổi tác và sức khỏe, trình độ ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu đi tàu.
 - + Hòa hợp thuyền bộ,

- + Ý thức phục tùng điều động của Công ty tốt, kỉ luật lao động trên tàu tốt.
- + Thời gian chờ việc.
- + Có thể luân chuyển thay đổi thuyền viên theo tuyến hoạt động và nhu cầu của thuyền viên sau khi đã xem xét các tiêu chí trên.

- Đối với các chức danh còn lại:

- + Hòa hợp thuyền bộ.
- + Ý thức phục tùng điều động của Công ty tốt, kỉ luật lao động trên tàu tốt.
- + Thời gian chờ việc.
- + Luân chuyển thay đổi trên các tàu theo tuyến hoạt động.

Thực hiện nghiêm túc quy trình điều động thuyền viên sẽ tạo ra sự công bằng và tính kỷ luật cho tất cả thuyền viên, từ đó thúc đẩy thuyền viên yên tâm làm việc.

Công tác điều động thuyền viên cần tuân thủ thời hạn Hợp đồng làm việc trên tàu đã ghi, thuyền viên phải tuân thủ thời hạn, nếu muốn nghỉ phép, thuyền viên phải gửi yêu cầu nghỉ phép theo thời hạn quy định. Tuy nhiên, phải giáo dục cho thuyền viên hiểu, biết thế nào là Cảng thuận lợi (Convenient Port) để thay thế thuyền viên nhằm chia sẻ với Chủ tàu về chi phí thay thế trong điều kiện Thị trường thuê tàu với giá cước không thuận lợi.

Trong trường hợp thuyền viên hết Hợp đồng khi tàu đang vận hành trong khu vực không thể hoặc rất khó cũng như chi phí rất cao cho việc thay thế thì đề nghị thuyền viên tiếp tục hợp tác tiếp tục đến cảng thuận tiện cho việc thay thế, mục tiêu tránh trường hợp thuyền viên cố tình đòi về vì những lý do không xứng đáng. Hầu hết trong mọi trường hợp, chủ tàu giành quyền chọn Cảng thuận tiện để thay thế thuyền viên và có chú ý đến thời hạn tối đa của Hợp đồng lao động.

Trong trường hợp thuyền viên rời tàu trước thời hạn vì lý do cá nhân thì công ty cần có: Hướng dẫn cho thuyền viên biết và hiểu quyền rời tàu trước hạn hợp đồng

của thuyền viên vì lý do cá nhân, các quy định rời tàu và phân chia chi phí hồi hương. Đồng thời kiểm soát và xác nhận của Công ty với các trường hợp yêu cầu rời tàu vì lý do cá nhân.

KẾT LUẬN

Với phương châm phát triển bền vững, số lượng và chất lượng của đội ngũ thuyền viên có một vai trò quan trọng trong sự phát triển của công ty. Thấu hiểu được vai trò đó, HP MARINE đã và đang quản lý, đào tạo bồi dưỡng, định hướng góp phần nâng cao năng lực cho đội ngũ thuyền viên với tác phong làm việc chuyên nghiệp, tinh thần trách nhiệm cao, trình độ chuyên môn kỹ thuật giỏi đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của các chủ tàu, hãng tàu, đáp ứng yêu cầu vận tải hàng hải trong nước và quốc tế.

Thông qua quá trình nghiên cứu, phân tích, đánh giá đặc điểm cũng như thực trạng công tác quản lý và điều hành thuyền viên của Công ty TNHH Đầu tư Thương mại và Dịch vụ Hàng Hải Hải Phòng, luận văn đã tổng hợp, đánh giá thực trạng số lượng và chất lượng thuyền viên của công ty quản lý xuất khẩu cho các hãng tàu, chủ tàu, thực trạng công tác quản lý điều hành thuyền viên của công ty.

Luận văn đã khái quát được tình hình kinh doanh, tình hình nhân sự, nguồn lực cũng như đối tác khách hàng của công ty từ năm 2018 đến nay, đánh giá được hiện trạng đội ngũ thuyền viên của công ty quản lý từ năm 2018 đến hết 6 tháng đầu năm 2021 để thấy được những ưu nhược điểm của đội ngũ thuyền viên Công ty hiện nay. Luận văn đã phân tích thực trạng công tác quản lý điều hành thuyền viên của công ty thông qua công tác tuyển dụng, công tác đào tạo, công tác điều động và luân chuyển thuyền viên. Bằng việc điều tra thông qua các báo cáo tình trạng thuyền viên từ phía đối tác khách hàng thông qua phiếu điều tra, với 150 phiếu được hỏi từ phía đối tác khách hàng về chất lượng thuyền viên của HP MARINE, mục đích phát phiếu để thấy được thực trạng chất lượng thuyền viên mà Công ty đang quản lý để thực hiện công tác quản lý điều hành thuyền viên của công ty. Thông qua phiếu điều tra đánh giá từ bên sử dụng thuyền viên này sẽ giúp

cho Công ty có cái nhìn khách quan nhất để thấy được những nguyên nhân tồn tại cần khắc phục để công ty đưa ra được những giải pháp cho công tác quản lý điều hành thuyền viên tốt hơn.

Trong quá trình thực hiện luận văn do sự hạn hẹp về mặt thời gian nên đề tài của không tránh khỏi có những thiếu sót. Nhưng bản thân tôi tin rằng, khi được triển khai ứng dụng đề tài vào thực tế chất lượng thuyền viên, chất lượng quản lý thuyền viên của công ty sẽ được nâng lên đáng kể và công tác xuất khẩu thuyền viên của Công ty ngày càng thuận lợi.


Thời gian tới, với cương vị là quản lý công ty, tôi sẽ tiếp tục phát triển và nghiên cứu nhằm hoàn thiện hơn nữa quy trình quản lý và điều hành thuyền viên trong Công ty, góp phần vào nâng cao chất lượng thuyền viên của HP MARINE, tiếp tục được thị trường, các hãng tàu, chủ tàu lớn trên thương trường quốc tế công nhận. Vì vậy tôi rất mong tiếp tục nhận được sự quan tâm hơn nữa của các thầy giáo và nhà trường, các nhà khoa học trong lĩnh vực quản lý điều hành thuyền viên sự giúp đỡ, mong tiếp tục nhận được sự hỗ trợ từ phía động nghiệp vì sự nghiệp phát triển chung của Công ty TNHH Đầu tư Thương mại và Dịch vụ Hàng Hải Hải Phòng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giao thông Vận tải (2017). *Thông tư 23/2017/TT-BGTVT ký ngày 28/7/2017. Quy định về chức danh, nhiệm vụ theo chức danh của thuyền viên và đăng ký thuyền viên làm việc trên tàu biển Việt Nam.*
2. Bộ Giao thông Vận tải (2020). *Thông tư 03/2020/TT-BGTVT ký ngày 21/03/2020. Quy định về tiêu chuẩn chuyên môn, chứng chỉ chuyên môn, đào tạo, huấn luyện thuyền viên và định biên an toàn tối thiểu của tàu biển Việt Nam.*
3. *Công ước quốc tế về an toàn sinh mạng con người trên biển, năm 1974 (International Convention for the Safety of Life at Sea - SOLAS 1974).*
4. *Công ước Quốc tế STCW78/95 năm 1978, sửa đổi năm 1995.*
5. *Công ước Quốc tế về tiêu chuẩn huấn luyện, cấp chứng chỉ và trực ca đối với thuyền viên, năm 1978, sửa đổi năm 2010 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers-STCW78/2010).*
6. *Công ước lao động hàng hải 2006 (Maritime Labor Convention 2006 – MLC 2006).*
7. Công ty TNHH đầu tư Thương mại và Dịch vụ Hàng hải Hải Phòng (2018, 2019, 2020, 2021). *Báo cáo kết quả sản xuất kinh doanh.*
8. Công ty TNHH đầu tư Thương mại và Dịch vụ Hàng hải Hải Phòng (2021). *Quy trình quản lý nội bộ công ty.*
9. Cục Hàng hải Việt Nam (2019). *Định hướng phát triển kinh tế Hàng hải phù hợp chiến lược biển Việt Nam đến năm 2030.*
10. Mai Văn Khang (2007). *Chiến lược đào tạo thuyền viên cho ngành Hàng hải Việt Nam. Tạp chí Hàng hải số 4/2007*

11. Quý Lâm, Kim Phượng (2018- sưu tầm và hệ thống). *Hướng dẫn tăng cường năng lực quản lý, điều hành, giám sát dành cho giám đốc doanh nghiệp*. Nhà xuất bản Tài chính.
12. Trần Ngọc Liêu (2009). *Giáo trình Khoa học quản lý đại cương*. Đại học Khoa học xã hội và nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội.
13. Trần Phương (2007). *Giáo trình Khoa học quản lý vận dụng vào quản lý doanh nghiệp*. Đại học Quản trị và Kinh doanh Hà Nội.
14. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005). *Luật Hàng hải Việt Nam*. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
15. Vũ Thị Cẩm Thanh (2020). *Bài giảng Khoa học quản lý đại cương*. Đại học kinh tế Quốc dân.
16. Nguyễn Viết Thành. Trần Công Sáng (2015). *Một số giải pháp đổi mới công tác đào tạo thuyền viên Việt Nam hiện nay*. Tạp chí Giao thông vận tải Chủ nhật ngày 30/10/2016.
17. Trịnh Bạch Tuyết (2009). *Vấn đề đào tạo nguồn lực thuyền viên ngành hàng hải ở Việt Nam hiện nay*. Luận văn thạc sĩ. Đại học quốc gia Hà Nội.

PHỤ LỤC
PHIẾU ĐIỀU TRA PHẢN HỒI CHẤT LƯỢNG THUYỀN VIÊN TỪ CHỦ
TÀU, HÃNG TÀU (bản tiếng Việt)

	CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ HÀNG HẢI HẢI PHÒNG <i>HAI PHONG MARINE SERVICES AND TRADING INVESTMENT LTD., CO.</i>
PERSONNEL EVALUATION REPORT BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ THUYỀN VIÊN	

Vui lòng cho mức điểm đánh giá của quý vị về thuyền viên bằng cách sử dụng mức độ thang điểm đánh giá sau:


5. Xuất sắc 4. Rất tốt 3. Tốt 2. Khá 1. Kém

Nhân tố	Mô tả	Điểm đánh giá	Nhận xét
Thái độ công việc	Trách nhiệm, và khả năng quản lý tàu		
	Khả năng tuân thủ chính xác các tiêu chuẩn công việc		
	Làm việc chăm chỉ không phàn nàn, có thể làm việc trong thời gian dài		
	Làm theo đúng yêu cầu của công việc		
	Sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ, trung thành trong công việc		
Hiệu quả năng suất	Kiến thức và sự am hiểu kỹ thuật trong công		
	Kỹ năng sử dụng và thiết lập hệ thống		
	Am hiểu kỹ thuật, trang thiết bị trên tàu		
Ý thức an toàn	Khả năng phòng cháy, cứu người, phòng chống ô nhiễm môi trường		
	Khả năng hợp tác và các giữ mối quan hệ với các thuyền viên khác		

Ổn định cảm xúc	Thái độ tích cực, không thể hiện sự lo lắng, căng thẳng, hời hợt, nhớ nhà và thất vọng.		
Sức khỏe	Thể chất phù hợp, không ốm đau, nghị lực		
Tiếng Anh			
Sự hiểu biết về hệ thống quản lý an toàn hàng hải			
Tổng kết			

Nhận xét:		
Hãng tàu		Trưởng tàu	
Tên		Đại phó	
Ngày		Ngày	

**PHIẾU ĐIỀU TRA PHẢN HỒI CHẤT LƯỢNG THUYỀN VIÊN TỰ CHỦ
TÀU, HÃNG TÀU (bản tiếng Anh)**

	CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ HÀNG HẢI HẢI PHÒNG <i>HAI PHONG MARINE SERVICES AND TRADING INVESTMENT LTD., CO.</i>
PERSONNEL EVALUATION REPORT <i>BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ THUYỀN VIÊN</i>	

Please indicate the number which represents your evaluation of the crew using the following degree

5. Excellent 4. Very Good 3. Good 2. Fair 1. Poor

Factor	Description	Rating	Remarks
Attitude to work	Responsibility, Leadership		
	Accuracy and thoroughness to standards		
	Work hard without complaint, can stand long hours of work		
	Follow orders		
	Faithful performance of duties, willingness		
Efficiency	Technical knowledge of own job.		
	Skill in using established		
	Techniques, materials and equipment.		
Safety consciousness	Fire prevention, lifesaving, pollution prevention		
	Cooperation and relationship with others		

Emotional stability	Doesn't show anxiety, tension, nervousness, homesickness and frustrations.		
Health condition	Physically fit, not sickly, energetic		
English			
The understanding of safety management system.			
SUM TOTAL			

<i>Remarks:</i>		
Crewing dept		Department head	
Name		Chief Officer	
Date		Date	