

BÀN VỀ THÚC ĐẨY ĐỘNG LỰC TRONG QUẢN LÝ RỦI RO TRONG KHAI THÁC MỎ VIỆT NAM

ThS. NGUYỄN THỊ HOÀI NGÀ

Trường Đại học Mỏ-Địa chất

NCS. tại RWTH Aachen Bergbau Institute, Germany

Ngành mỏ được coi là một trong những ngành nặng nhọc và nguy hiểm, tuy nhiên với đa số các nước có nền kinh tế đang nổi (emerging markets) việc phát triển kinh tế không thể không dựa trên nền công nghiệp với sự đóng góp quan trọng của ngành này.

Vì thế, để đảm bảo sự phát triển bền vững của ngành và của các quốc gia, gắn với sự phát triển của ngành mỏ phải là quản lý tốt các rủi ro, như Liên Hợp Quốc đã định nghĩa: "Phát triển bền vững là sự phát triển trong đó nhu cầu của thế hệ hiện tại có thể được đáp ứng mà không cản trở tới khả năng đáp ứng các nhu cầu của các thế hệ tương lai". Dễ dàng nhận thấy nếu không quản lý rủi ro thì không thể có sự phát triển bền vững cho ngành công nghiệp mỏ, do những hậu quả của rủi ro gây ra đối với môi trường, với xã hội và nền kinh tế là rất lớn và ảnh hưởng lâu dài.

Tuy nhiên, làm thế nào để quản lý tốt rủi ro là một câu hỏi không dễ trả lời. Nó đòi hỏi động lực của cả chính phủ, các bên liên quan tới ngành khai thác mỏ, các công ty khai khoáng (sau đây gọi chung là các nhà quản lý) và cả những người lao động, tạo nên mong muốn hạn chế thấp nhất khả năng xảy ra rủi ro và các thiệt hại phát sinh. Câu trả lời cũng phụ thuộc rất nhiều vào nhận thức, khả năng và kĩ năng của những đối tượng này.

Nếu không có động lực để quản lý rủi ro nhằm giảm thiểu thiệt hại do rủi ro thì dù công nhân có kĩ năng tốt hay nhà quản lý có năng lực cũng không có điều gì thôi thúc để thực hiện các biện pháp quản lý rủi ro hay tìm cách nâng cao chất lượng công tác quản lý.

Ngược lại, nếu có động lực tốt, nhất là dựa trên các khen thưởng về mặt tài chính, nhưng lại thiếu kĩ năng hoặc khả năng còn hạn chế thì không thể phát huy được các mặt mạnh của quản lý rủi ro mà đôi khi kết quả còn ngược lại.

1. Động lực và năng lực trong quản lý rủi ro

1.1. Động lực

Để đạt được mục đích đề ra, người lao động hay tổ chức cần có động lực. Xét theo tiêu chí yếu tố tác động thì động lực có thể chia thành hai loại là các động lực từ bên ngoài và các động lực từ bên trong người lao động hay tổ chức.

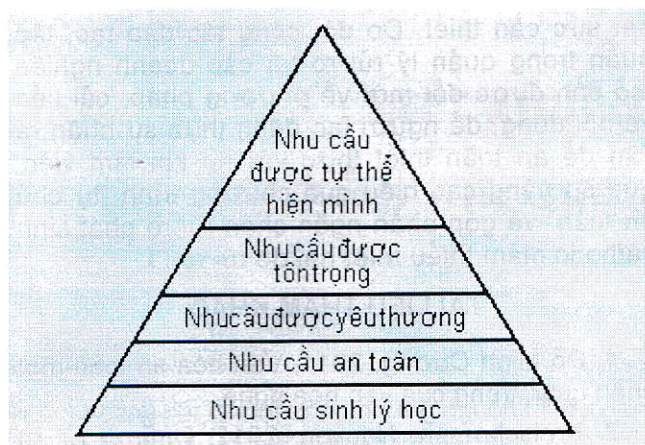
Động lực bên trong liên quan tới các mong muốn do bản thân người lao động hay tổ chức nhằm đạt được mục đích mà không dựa trên các tác động bên ngoài, và thường các động lực bên trong được khơi dậy thông qua giáo dục khiến người ta có những hiểu biết và nhận thức đúng đắn.

Người lao động hay tổ chức sẽ có thêm động lực bên trong khi họ đóng góp được kết quả nghiên cứu, kết quả làm việc của họ vào công việc cũng như tin rằng họ có thể đạt được mục đích, hoặc khi họ được giao trách nhiệm cụ thể.

Động lực bên ngoài thường là các hình thức tài chính như khen thưởng, kỷ luật, thăng hay giáng chức. Sự cạnh tranh cũng là một động lực bên ngoài vì nó khiến cho người lao động nỗ lực thể hiện mình. Được khen ngợi trước đám đông là một hình thức thúc đẩy động lực rất tốt, làm cho người được khen thưởng cảm thấy tự hào về những giá trị bản thân, được thể hiện mình, như người Việt Nam thường nói "một miếng giữa làng bằng một sàng xó bếp".

Động lực tài chính cũng được mô tả trong tháp nhu cầu Maslow (H.1), tuy nhiên hiệu quả của động lực này thường rất ngắn. Song ở các mức cao hơn trong tháp nhu cầu, người ta cần được tôn trọng, cần được ghi nhận, được trao các quyền lợi và trách nhiệm cụ thể, được sở hữu thì động lực sẽ càng lớn hơn.

Đáng chú ý là ngay tại tầng mức thứ hai, ngay sau khi được thỏa mãn các nhu cầu sinh lý học như đói-được ăn, khát-được uống..., nhu cầu an toàn đã xuất hiện: an toàn cá nhân, an toàn trong gia đình, đối với tài sản, đối với sức khỏe hay mạng lưới an toàn để phòng chống các tai nạn và bệnh nghề nghiệp cũng như các tác động bất lợi khác.



H.1. Tháp nhu cầu Maslow với các nhu cầu cơ bản thể hiện từ dưới lên [3]

Như vậy việc tạo ra động lực trong quản lý rủi ro sẽ giúp người lao động luôn tìm kiếm các cách thức làm việc tốt hơn, an toàn hơn với hiệu suất cao hơn, với người quản lý là các quản lý công việc hiệu quả và an toàn hơn.

1.2. Năng lực

Năng lực có thể hiểu là khả năng và kỹ năng của người quản lý và người lao động. Kỹ năng thường được rèn luyện, thể hiện qua khả năng học tập để thực hành một kết quả nào đó trong thời gian ngắn nhất và tiêu tốn nguồn lực ít nhất. Kỹ năng được chia thành hai nhóm là các kỹ năng nói chung và các kỹ năng đặc thù.

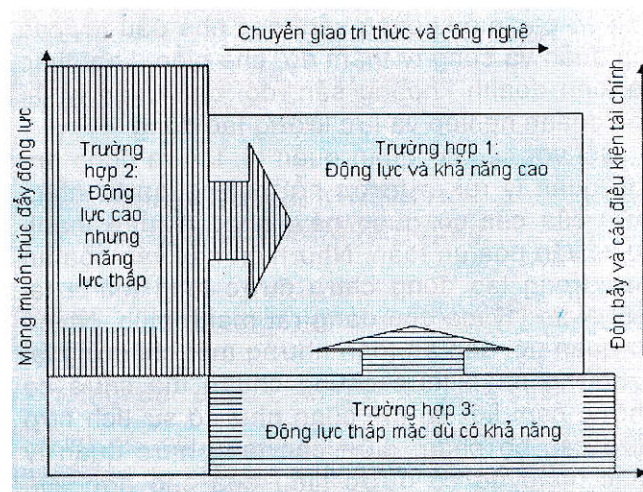
Ví dụ như trong công việc ở mỏ, kỹ năng chung là các kỹ năng quản lý thời gian, làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo, tạo động lực cho mình và đồng đội, bảo vệ an toàn trong làm việc cho mình và đồng đội... còn các kỹ năng đặc thù là các kỹ năng cần thiết khi thực hiện một công việc cụ thể như nổ mìn, thông gió, khai thác than trong lò chợ....

Kỹ năng sẽ được đánh giá thông qua các tình huống và tiêu chuẩn cụ thể, chẳng hạn như công nhân làm việc tại các mỏ khoáng sản sẽ được xét kỹ năng theo các bậc thợ khác nhau.

Từ phía người chủ sử dụng lao động, kỹ năng "học" là rất quan trọng, liên quan chặt chẽ đến chi phí và hiệu quả. Khi người lao động có khả năng học/nắm bắt kỹ thuật nhanh, họ có thể giúp tiết kiệm nguồn lực về chi phí và thời gian, làm việc tốt hơn khi phân biệt và loại bỏ được các thông tin không cần thiết phát sinh trong công tác. Năng suất, đổi mới, cải tiến, tính cạnh tranh... đều dựa trên sự phát triển khả năng "học" của công nhân.

Máy móc và các quá trình sản xuất là hoàn toàn có thể chuyển giao được giữa các công ty hoặc giữa các quốc gia, nhưng chỉ tri thức của con người về công nghệ và hệ thống mới tạo ra khả

năng khác biệt trong cạnh tranh và làm cho một doanh nghiệp hay một quốc gia phát triển.



H.2. Mối quan hệ giữa động lực và năng lực trong quản lý rủi ro [2]

Muốn có hiệu quả trong quản lý rủi ro, các chính phủ, các bên liên quan và lực lượng lao động phải nâng cao động lực và năng lực của mình. Trong mô hình ở hình H.2, trường hợp thứ nhất tỏ ra phù hợp với việc thực thi quản lý rủi ro, với sự hỗ trợ của chuyển giao tri thức và công nghệ cũng như sự tài trợ từ các đòn bẩy tài chính, do đó mà động lực cải thiện chất lượng quản lý rủi ro được nâng cao đồng thời khả năng và kỹ năng cũng được bổ sung.

Trong khi đó, trường hợp thứ ba lại có thể coi là trường hợp tiêu biểu của các công ty với nhân lực có khả năng và tri thức nhưng lại không mặn mà lắm với công tác, vì không có động lực hấp dẫn. Còn ở trường hợp thứ 2, các công ty tuy có được đội ngũ nhân sự được đầy mạnh động lực trong quản lý rủi ro song thiếu năng lực và kỹ năng.

Tuy được hỗ trợ từ chuyển giao công nghệ song thiếu các đòn bẩy tài chính thì động lực trong quản lý rủi ro vẫn bị hạn chế. Ngược lại, nếu chỉ có đòn bẩy tài chính nhưng thiếu nền tảng về công nghệ kỹ thuật thì khó lòng đảm bảo cả việc nâng cao năng suất lẫn duy trì đảm bảo an toàn trong khi làm việc. [2]

2. Các biện pháp thúc đẩy động lực và năng lực trong quản lý rủi ro đối với ngành khai thác mỏ Việt Nam

Việc quản lý rủi ro trong ngành khai thác mỏ của Việt Nam đòi hỏi một sự tác động đồng bộ từ phía chính phủ, đại diện là các cơ quan như Bộ Công Thương, Bộ Lao động Thương binh Xã

hội trong đó có vai trò tham mưu của Cục An toàn lao động, Bộ Y tế... đến các ban ngành khác như đại diện của các sở liên quan tại các tỉnh có các mỏ khoáng sản, các nhà đầu tư, các tập đoàn và công ty thăm dò, chế biến, khai thác và kinh doanh khoáng sản, đội ngũ quản lý tại các doanh nghiệp và lực lượng lao động.

Đối với các cơ quan quản lý, tạo ra động lực cho quản lý rủi ro trước hết bắt nguồn từ nhận thức của các cơ quan này, nhất là hình thành được văn hóa an toàn. Như hiện nay văn hóa an toàn trong lao động chưa được hình thành tại Việt Nam [1] mà còn đang rất manh mún. Nhiều cơ quan nói đến an toàn nhưng mới chỉ dừng lại ở những nhận thức chung chung mà chưa có những cam kết cụ thể cũng như có sự tích hợp giữa các bộ phận, giữa các tầng mức quản lý khác nhau để có được hiệu quả cao hơn. Để hình thành được văn hóa an toàn, hoặc ít nhất tạo ra trọng tâm trong phòng ngừa rủi ro, đòi hỏi phải có hệ thống văn bản pháp luật và các văn bản dưới luật đồng bộ, thông qua các nghị định, thông tư, quy định với các chế tài chặt chẽ [2] [4]. Như vậy các quy định và chế tài với mỗi quan hệ chặt chẽ có thể là các là động lực cho các đơn vị kinh doanh và lực lượng lao động.

Phòng chống rủi ro giúp các nhà quản lý tránh được các nguy hiểm hoặc giảm thiểu mất mát hay thiệt hại do rủi ro gây ra. Các đánh giá tính cực từ các cơ quan quản lý của nhà nước và truyền thông sẽ giúp các doanh nghiệp trong ngành mỏ xây dựng được uy tín trong quản lý rủi ro.

Các quy định hợp lý kèm theo các biểu dương bên cạnh các chương trình đào tạo và huấn luyện (huấn luyện an toàn, đào tạo người hướng dẫn, chương trình đào tạo lại...) cũng như cung cấp các trang thiết bị và phương tiện bảo hộ lao động là những tiền đề cho nhận thức về nâng cao các hoạt động nhằm quản lý rủi ro.

Về phía người lao động, ngoài những động lực bên trong của họ như sự tò mò (nhu cầu được học), nhu cầu đời sống (được lao động để có thực phẩm, để nuôi sống gia đình con cái, có tiền tiết kiệm, thể hiện với bạn bè...) [5]. Nhưng nếu họ không có kiến thức đầy đủ và độ nhạy cảm nghề nghiệp - có được do kinh nghiệm làm việc và trao đổi, tập huấn thường xuyên - để nhận ra các nguy cơ tiềm tàng có thể xảy ra tại nơi làm việc, họ không thể chủ động phòng tránh rủi ro cho mình và đồng đội.

Duy trì các chương trình đào tạo trong đó đề cập đến hiện trạng và các cải tiến trong quản lý rủi ro ở các công ty khai thác mỏ là điều do đó

hết sức cần thiết. Do đó, công tác đào tạo, tập huấn trong quản lý rủi ro tại các doanh nghiệp mỏ cần được đổi mới về phương pháp, cải tiến về nội dung, để người lao động thực sự nhận ra vấn đề an toàn thiết thực với họ khi làm việc, qua đó nâng cao hiệu quả chương trình "tự chủ an toàn" và góp phần ngăn chặn rủi ro phát sinh và/hoặc giảm thiểu thiệt hại do rủi ro. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đỗ Minh Cường, 2011, Văn hóa an toàn-một phần quan trọng của văn hóa nghề
2. Kretschmann, Nguyen, 2011, Quản lý rủi ro trong ngành mỏ: An toàn vì xã hội phát triển bền vững (tiếng Anh)
3. Maslow A.H, 1977, Động lực và tính cách (tiếng Anh)
4. Vũ Như Văn, 2011, An toàn lao động trong ngành mỏ và mục tiêu giảm tai nạn lao động tại Việt Nam
5. Reisse, Steven, 2004, Muôn mặt trong động lực nội tại: nguyên lý về 16 nhu cầu cơ bản, Tạp chí Tâm lý chung số 8 (tiếng Anh).

Người Biên tập: Nguyễn Cảnh Nam

SUMMARY

High potential risks in administration, exploitation, excavation and processing of minerals are more serious in Vietnamese mining industry. The elimination of risks' occurrence and their damages, therefore, becomes very necessary. To achieve the effectiveness in risk management, motivation and knowledge are two important factors. Motivation pushes people to make more effort to reach their targets; meanwhile, without their abilities (through their knowledge and skills) their targets cannot be completed. To be given positive motivation but shortage of capacity and skills, no one can complete his targets effectively and in right routine. Vice versa, occupying good abilities but shortage of motivation creates no attempt to reach the goals. This paper refers to methods for motivation and abilities of government, stakeholders in mining enterprises and workers in mining industry, in order to improve the effectiveness of risk management.