BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ GIAO THÔNG VẬN TẢI

****

VŨ THU HOÀI

NÂNG CAO NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG CỦA CỤC ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Hà Nội - 2020

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ GIAO THÔNG VẬN TẢI

****

VŨ THU HOÀI

NÂNG CAO NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG CỦA CỤC ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Cán bộ hướng dẫn khoa học: 1. TS. ***Hoàng Thị Hồng Lê***

2. TS. ***Nguyễn Việt Thắng***

Hà Nội - 2020

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi. Các số liệu, dẫn chứng trong luận văn này đều có nguồn gốc xác thực. Nội dung luận văn này chưa hề được công bố ở các công trình khác.

Hà Nội, ngày tháng năm

Tác giả luận văn

Vũ Thu Hoài

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn này, tôi đã được sự hướng dẫn giúp đỡ quý báu và nhiệt tình của nhiều thầy cô giáo và các đồng nghiệp. Tôi xin trân trọng bày tỏ lòng biết ơn đến tiến sĩ Hoàng Thị Hồng Lê và tiến sĩ Nguyễn Việt Thắng những thầy cô trực tiếp hướng dẫn. Trân trọng cảm ơn thầy cô Khoa Kinh tế vận tải, Phòng Đào tạo Sau Đại học- Trường Đại học Công Nghệ Giao Thông Vận Tải, đã tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt thời gian học tập và thực hiện luận văn này.

Trân trọng cảm ơn Lãnh đạo và các đồng nghiệp ở cơ quan chủ quản là Cục ĐTĐL đã chia sẻ và giúp đỡ tôi có thời gian hoàn thành nhiệm vụ chính trị và nâng cao kiến thức

Do điều kiện và thời gian nghiên cứu đề tài không nhiều nên nội dung luận văn không tránh khỏi hạn chế nhất định. Tôi rất mong nhận được sự góp ý của Quý thầy cô giáo, bạn bè và những người quan tâm.

Xin trân trọng cảm ơn!

Hà nội, ngày tháng năm

Tác giả luận văn

Vũ Thu Hoài

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN ..... **i**
LỜI CẢM ƠN ..... **ii**
MỤC LỤC ..... **iii**
DANH MỤC BẢNG BIỂU ..... **v**
DANH MỤC HÌNH VẼ ..... **vi**
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT ..... **vii**
LỜI NÓI ĐẦU **1**
1. Lý do chọn đề tài **1**
2. Mục tiêu nghiên cứu **2**
3. Đối tượng nghiên cứu và Phạm vi nghiên cứu **2**
4. Phương pháp nghiên cứu: **3**
5. Đóng góp luận văn **4**
6. Hạn chế **4**
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN HOẠT ĐỘNG CỦA CƠ QUAN ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC **5**
1.1. Hoạt động ĐTĐL của cơ quan quản lý nhà nước **5**
1.1.1. Sự cần thiết quản lý ĐTĐL đối với nền kinh tế **5**
1.1.2. Mục tiêu, nguyên tắc ĐTĐL **8**
1.1.3. Sự hình thành cơ sở pháp lý **10**
1.2. Năng lực hoạt động ĐTĐL **11**
1.2.1. Khái niệm và phương pháp đánh giá năng lực hoạt động ĐTĐL của cơ quan quản lý nhà nước **11**
1.2.2. Các nhân tố ảnh hưởng hoạt động ĐTĐL **12**
1.3. Phương pháp ĐTĐL của Việt Nam **21**
1.3.1. Thay đổi chức năng nhiệm vụ **21**
1.3.2. Tăng động lực lao động **22**
1.4 Một số mô hình điều tiết của một số cơ quan trong nước và điều tiết điện lực ngoài nước **30**
1.4.1 Mô hình cơ quan trong nước **30**
1.4.2 Mô hình cơ quan điều tiết điện lực Quốc tế **34**

1.5 Tổng kết **44**
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG CỦA CỤC ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC **46**
2.1. Tổng quan ngành điện Việt Nam **46**
2.1.1. Cơ cấu ngành điện **46**
2.1.2. Hiện trạng HTĐ Việt Nam **47**
2.1.3. Hiện trạng vận hành, kinh doanh trong ngành điện **51**
2.2. Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Cục ĐTĐL **55**
2.2.1 Chức năng, nhiệm vụ **55**
2.2.2 Về cơ cấu tổ chức **58**
2.3. Đánh giá năng lực hoạt động của Cục ĐTĐL **59**
2.3.1 Các kết quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Cục ĐTĐL **59**
2.3.2 Bất cập pháp lý **65**
2.3.3. Thực trạng về nguồn nhân lực **67**
2.4. Tổng kết Chương 2 ..... **78**
CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG CỦA CỤC ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC **79**
3.1. Hoàn thiện cơ sở pháp lý, bổ sung các chức năng, nhiệm vụ cần thiết **81**
3.1.1. Nhóm vấn đề về quy hoạch, đầu tư phát triển điện lực thuộc nhiệm vụ của Cục Điện lực và Năng lượng tái tạo bao gồm: **81**
3.1.3. Nhóm vấn đề về an toàn điện và an toàn đập thuộc nhiệm vụ của Cục Kỹ thuật an toàn và Môi trường công nghiệp bao gồm: **85**
3.2. Phương pháp nâng cao chất lượng lao động **85**
3.2.1 Thu phí quản lý và phí cấp phép **85**
3.2.2. Các phương pháp làm tăng động lực lao động **88**
KẾT LUẬN **97**
TÀI LIỆU THAM KHẢO **98**
PHỤ LỤC I: Mô hình tổ chức của một số cơ quan ĐTĐL trên thế giới **100**
PHỤ LỤC 2: Tham khảo mô hình tổ chức của một số cơ quan tương tự tại Việt Nam **102**

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Cơ cấu nguồn điện theo công suất đặt tính đến hết năm 2017.....50
Bảng 2.2: Tổng hợp chiều dài, số lượng máy biến áp của lưới truyền tải đến hết năm 2017 51
Bảng 2.3: Sản lượng điện thương phẩm và giá bán điện bình quân của các TCTĐL đến hết năm 2017.....52
Bảng 2.4: Khảo sát nỗ lực trong công việc của CBCC Cục ĐTĐL 68
Bảng 2.5: Kết quả bảng Điều tra tính sáng tạo của CBCC Cục ĐTĐL.....70
Bảng 2.6: Kết quả điều tra về trách nhiệm trong công việc của CBCC Cục ĐTĐL.....71
Bảng 2.7: Kết quả Điều tra về sự hứng thú trong công việc của CBCC Cục ĐTĐL.....72
Bảng 2.8: Kết quả Điều tra sự trung thành của CBCC Cục ĐTĐL.....73

DANH MỤC HÌNH VẼ

Hình 1.1: Các mục tiêu đối với Cơ quan ĐTĐL 9
Hình 2.1: Biểu đồ cơ cấu phụ tải HTĐ Việt Nam 47
Hình 2.2: Biểu đồ cơ cấu nguồn theo loại hình công nghệ 48
Hình 2.3: Biểu đồ cơ cấu nguồn điện theo chủ sở hữu 48
Hình 2.4: Sơ đồ tổ chức đơn giản hóa bộ máy trong ngành điện/năng lượng 55

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

ĐTĐL	**Điều tiết điện lực**
EVN	**Tập đoàn Điện lực Việt Nam**
CBCC	**Cán bộ công chức**
HTĐ	**Hệ thống điện**

LỜI NÓI ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Điện năng là một loại hàng hóa đặc biệt, từ sản xuất đến tiêu dùng diễn ra đồng thời, phục vụ nhu cầu thiết yếu của người dân nói riêng, đáp ứng tất cả các hoạt động phát triển kinh tế đất nước nói chung. Quản lý trong hoạt động điện lực vừa mang tính quản lý hành chính nhà nước, vừa mang tính quản lý kinh tế ngành của mỗi quốc gia. Từ các nước phát triển đến các nước đang phát triển, lịch sử phát triển ngành điện đều gắn liền với những khái niệm kinh tế cơ bản: độc quyền tự nhiên, sự kiểm soát của nhà nước. Ngay cả khi xu hướng tự do hóa ngành điện phát triển trên toàn thế giới, thì các vấn đề về tổ chức thị trường điện cạnh tranh cũng rất khác biệt so với các hàng hóa thông thường khác với mức độ điều tiết khác nhau của nhà nước theo tính chất độc quyền tự nhiên ở một số khâu như truyền tải điện, phân phối điện trong ngành điện và đặc biệt là đảm bảo mục tiêu phát triển bền vững ngành điện.

Ở Việt Nam, ngành điện lực - với xuất phát điểm là một ngành độc quyền nhà nước, hệ thống với ba khâu sản xuất, truyền tải và phân phối bán lẻ được tổ chức theo mô hình liên kết dọc của EVN. Do đó, để đảm bảo phát triển bền vững ngành điện trong bối cảnh nhu cầu điện ngày càng tăng nhằm phục vụ phát triển kinh tế và từng bước theo lộ trình cải tổ hướng tới việc tạo dựng một thị trường điện cạnh tranh công bằng minh bạch, không bị lạm dụng bởi tính chất độc quyền tự nhiên đó để gây phương hại đến lợi ích của người tiêu dùng đòi hỏi cần có sự điều tiết của nhà nước thông qua hệ thống hành chính hay được thực hiện dưới vai trò của một cơ quan điều tiết.

Để được nhìn nhận như là một cơ quan điều tiết phải có đủ khả năng cung cấp những dịch vụ điều tiết đảm bảo công bằng và chuyên nghiệp, trở thành đơn vị chủ trì trong việc xây dựng hành lang pháp lý và đảm bảo rằng pháp luật sẽ được thực hiện công bằng và không phân biệt đối xử và bảo vệ lợi ích thích đáng của người sử dụng điện, các nhà đầu tư và cả ngành năng lượng nói chung. Thể hiện được vai trò của Nhà nước trong điều tiết ngành điện thúc đẩy phát triển bền vững ngành điện là nhiệm vụ rất nặng nề trong tương lai, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đã hội nhập sâu, rộng với thế giới.

Để đạt được các nguyên tắc nói trên, kinh nghiệm ở những quốc gia khác cho thấy rằng Cơ quan Điều tiết phải có những nhân viên có chuyên môn, khả năng tốt nhất, tiền lương cho các nhân viên trong Cơ quan Điều tiết phải có khả năng cạnh tranh được với các công ty khác trong ngành công nghiệp và cũng để thu hút được những chuyên gia đầu ngành làm việc cho cơ quan. Vì vậy, việc nâng cao năng lực hoạt động trong cơ quan tiều tiết là rất cần thiết để đáp ứng được những nhiệm vụ mới trong tương lai.

Xuất phát từ vấn đề trên, tôi xin lựa chọn đề tài nghiên cứu của mình là: ***"Nâng cao năng lực hoạt động của Cục Điều tiết điện lực Việt Nam".***

2. Mục tiêu nghiên cứu

- ***Mục tiêu tổng quát***

Luận văn được thực hiện với mục tiêu chỉ ra kết quả đạt được và những hạn chế trong hoạt động ĐTĐL tại Cục ĐTĐL từ đó đề xuất những giải pháp nâng cao năng lực hoạt động ĐTĐL.

- ***Mục tiêu cụ thể***

- Hoàn chỉnh cơ sở pháp lý, trong đó làm rõ chức năng, trách nhiệm, quyền hạn của Cục ĐTĐL nhằm phân biệt chức năng điều tiết ngành và chức năng quản lý nhà nước.

- Xây dựng, đề xuất cơ chế pháp lý về đãi ngộ vật chất, lương… đối với CBCC phù hợp với định hướng của Đảng, Chính phủ.

- Tuyển dụng, đào tạo, kiểm tra, bổ sung năng lực cho nhân sự Cục ĐTĐL đáp ứng nhu cầu công việc, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức trong cơ quan.

3. Đối tượng nghiên cứu và Phạm vi nghiên cứu

❖ **Đối tượng nghiên cứu:** là các hoạt động của Cục ĐTĐL

❖ **Phạm vi nghiên cứu**

- Về nội dung: Luận văn tập trung phân tích về hoạt động của cơ quan điều tiết điện lực trong 3 năm gần nhất và định hướng đến năm 2025.

- Không gian: Tại Trụ sở Cục ĐTĐL, D10 Khuất Duy Tiến, Thanh Xuân Hà Nội.

- Thời gian:

+ Các dữ liệu thứ cấp được thu thập và nghiên cứu về hoạt động của Cục ĐTĐL từ năm 2017 tới nay.

+ Khảo sát thực tế được tiến hành trong tháng 12 năm 2018.

4. Phương pháp nghiên cứu:

❖ Cơ sở lý thuyết

Luận văn hệ thống cơ sở lý luận động lực và tạo động lực lao động về khái niệm, biểu hiện và nhân tố ảnh hưởng động lực cũng như một số hoạt động tạo động lực thực tiễn trong tổ chức từ các sách, giáo trình, tài liệu về quản trị nhân lực,... để xác định khung lý thuyết nghiên cứu luận văn.

❖ Phương pháp thu thập dữ liệu

+ Nguồn dữ liệu thứ cấp

- Các công trình nghiên cứu, tạp chí về vấn đề ĐTĐL và chức năng quản lý nhà nước

- Thông tin tìm hiểu về các quy định pháp luật về ĐTĐL, chính sách chế độ về lương, đào tạo, kiểm tra, năng lực nhân sự của Cục ĐTĐL

- Các dữ liệu nội bộ về hoạt động ĐTĐL, báo cáo tổng kết giai đoạn 2017-2019 của Cục ĐTĐL

+ Nguồn dữ liệu sơ cấp

Dữ liệu sơ cấp này được thu thập từ các chuyên viên Cục ĐTĐL bằng phương pháp sử dụng phiếu điều tra khảo sát câu hỏi. Nguồn dữ liệu thu thập được là cơ sở để đánh giá hoạt động tạo động lực của các chuyên viên Cục ĐTĐK.

Tác giả xây dựng cấu trúc bảng hỏi trên https://docs.google.com và gửi thông tin lên các trang mạng xã hội, email tới các cán bộ trong Cục và nhận được số lượng thông tin phản hồi lại là 50 phản hồi.

❖ Phương pháp xử lý dữ liệu

+ Đối với số liệu thứ cấp:

Sử dụng phương pháp mô tả thống kê để thu thập số liệu kết hợp phân tích đồng thời sử dụng phương pháp so sánh để từ đó rút ra kết quả nghiên cứu.

+ Đối với số liệu sơ cấp:

Trên cơ sở dữ liệu thu thập được, thực hiện thống kê, lượng hóa ý kiến và phân tích các chỉ tiêu được lựa chọn trên phiếu điều tra được phản hồi trên excel.

5. Đóng góp luận văn

- Giá trị khoa học

Hệ thống hóa cơ sở lý luận về hoạt động điều tiết điện lực, có thể làm tài liệu tham khảo cho những độc giả quan tâm.

- Giá trị ứng dụng

Cung cấp dịch vụ công: Cấp, sửa đổi, bổ sung giấy phép hoạt động điện lực; Giám sát hoạt động thị trường điện nhằm đảm bảo hoạt động công khai, minh bạch, bình đẳng; giải quyết tranh chấp trong thị trường điện; thẩm định các phương án giá điện; thẩm định hồ sơ đăng ký tham gia thị trường điện lực; thẩm định kế hoạch phát triển lưới điện truyền tải - phân phối; thực hiện các nhiệm vụ điều tiết điện lực theo quy định.

Quản lý nhà nước đối với hoạt động điện lực: Xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật về điện lực, các đề án phát triển thị trường điện lực, đề án tái cơ cấu ngành điện phục vụ thị trường điện lực các cấp độ; giúp Lãnh đạo Bộ Công Thương thực hiện quản lý nhà nước về điều tiết hoạt động điện lực, xây dựng và ban hành các quy định về khuyến khích hoặc hạn chế các hoạt động trong thị trường điện nhằm điều chỉnh hành vi của các thành viên trong thị trường; đảm bảo an ninh cung cấp điện thông qua giám sát cân bằng cung cầu điện năng trong phạm vi toàn quốc và các biện pháp quản lý nhu cầu sử dụng điện.

7. Hạn chế

- Luận văn này giới hạn ở nghiên cứu về hoạt động ĐTĐL tại Cục ĐTĐL

- Do kinh nghiệm người viết còn chưa được sâu cộng với thời gian nghiên cứu luận văn hạn chế nên một số vấn đề chưa được xử lý và nội dung hạn chế.

Kết cấu luận văn:

Chương 1: Tổng quan hoạt động của cơ quan ĐTĐL

Chương 2: Thực trạng năng lực hoạt động của Cục ĐTĐL

Chương 3: Đề xuất giải pháp nâng cao năng lực hoạt động của Cục ĐTĐL

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN HOẠT ĐỘNG CỦA CƠ QUAN ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC

1.1. Hoạt động ĐTĐL của cơ quan quản lý nhà nước

1.1.1. Sự cần thiết quản lý ĐTĐL đối với nền kinh tế

a) Những thay đổi cơ bản trong ngành điện hiện nay

Để thực hiện các quy định của Luật Điện lực, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về hình thành và phát triển thị trường điện lực cạnh tranh, cơ cấu tổ chức ngành điện đã có những thay đổi hết sức quan trọng như sau:

- *Khâu phát điện*: Trong HTĐ quốc gia đã có sự tham gia của nhiều Công ty, nhà máy phát điện thuộc các tập đoàn kinh tế lớn như Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam (PVN), Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV), Tổng công ty Sông Đà (nay là Tập đoàn Xây dựng công nghiệp Việt Nam), nhiều nhà đầu tư tư nhân và nước ngoài, bước đầu đã giảm được sự độc quyền của EVN trong khâu phát điện, giải quyết được phần nào khó khăn về vốn đầu tư cho ngành điện nói chung và EVN nói riêng. Số lượng các nhà máy điện thuộc EVN cũng tiếp tục được phân tách với việc thành lập 3 Tổng công ty phát điện (Genco 1, 2, 3), hạch toán độc lập với công ty mẹ. EVN chỉ còn quản lý trực tiếp các nhà máy thủy điện đa mục tiêu hạch toán phụ thuộc. Điều này là bước đầu tiên cho việc phân tách lợi ích của các thành viên thị trường trực tiếp cạnh tranh với nhau. Đảm bảo nguyên tắc các đơn vị tham gia cạnh tranh trong khâu phát điện có sức mạnh, năng lực tương đương, không để duy trì đơn vị có vị trí thống lĩnh thị trường để có thể gây lũng đoạn hoặc cạnh tranh không lành mạnh. Cuối cùng, chính sự xuất hiện của các đơn vị cạnh tranh đã tạo tiền đề cho việc hình thành, phát triển cấp độ thị trường phát điện cạnh tranh chính thức từ ngày 01/7/2012.

- *Khâu mua, bán buôn điện*: Trong thị trường phát điện cạnh tranh, Công ty Mua bán điện (EPTC) đã được thành lập và đi vào hoạt động từ tháng 01 năm 2008 với vai trò là đơn vị mua điện duy nhất trên thị trường phát điện cạnh tranh. Công ty Mua bán điện hoạt động dưới hình thức đơn vị hạch toán phụ thuộc, đại diện cho EVN thực hiện chức năng đàm phán, ký kết hợp đồng mua

bán điện có thời hạn với các Công ty phát điện, nhà máy điện; thay mặt các Công ty phát điện IPP, BOT chào giá thay trên thị trường phát điện cạnh tranh. Trong thị trường bán buôn điện, sẽ có nhiều các đơn vị mua buôn điện. Cụ thể, năm Tổng công ty điện lực cùng với các đơn vị mua buôn điện khác được thành lập sẽ tham gia thị trường với vai trò là đơn vị mua buôn điện.

- *Khâu truyền tải điện*: Tổng công ty Truyền tải điện quốc gia (NPT) được thành lập dưới hình thức Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu (Nhà nước sở hữu 100% vốn theo quy định tại Luật điện lực) và đi vào hoạt động từ tháng 7 năm 2008, là đơn vị hạch toán độc lập, có trách nhiệm đầu tư, quản lý vận hành lưới điện truyền tải, cung cấp dịch vụ lưới điện điện truyền tải không phân biệt đối xử với các đơn vị sử dụng lưới điện truyền tải và được hưởng giá dịch vụ truyền tải điện.

- *Khâu phân phối điện*: Việc sáp nhập các Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Điện lực tỉnh, thành phố để thành lập năm (05) Tổng công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Điện lực (tháng 02 năm 2010), hoạt động theo mô hình Công ty mẹ - Công ty con, bước đầu đã tạo điều kiện để các đơn vị phân phối, bán lẻ điện nâng cao tính độc lập tự chủ trong hạch toán, tự chịu trách nhiệm về tài chính và đầu tư phát triển, nhất là đã tạo nên các đơn vị phân phối bán lẻ điện có quy mô tài chính đủ lớn, có nhiều kinh nghiệm trong quản lý tài chính, đầu tư, kỹ thuật, kinh doanh điện; đáp ứng được yêu cầu tiếp nhận lưới điện nông thôn về ngành điện quản lý để giảm những bất cập trong quản lý vận hành lưới điện nông thôn và sẵn sàng tham gia cạnh tranh khi chuyển sang giai đoạn thị trường bán buôn điện cạnh tranh. Trong giai đoạn thị trường bán buôn điện, các Tổng công ty phân phối điện sẽ trở thành đơn vị mua buôn, hướng đến việc tách riêng khâu phân phối và bán lẻ điện. Và tiếp tục trong thị trường bán lẻ điện, bộ phận bán lẻ của các Tổng công ty điện lực sẽ tách hẳn ra, cạnh tranh sòng phẳng với các đơn vị bán lẻ điện khác.

- *Về đa dạng hoá các thành phần kinh tế tham gia hoạt động điện lực*: Thủ tướng Chính phủ và Bộ Công Thương đã tập trung chỉ đạo thực hiện chủ trương, giải pháp thúc đẩy đa dạng hóa các hình thức tham gia đầu tư phát triển

nguồn điện, lưới điện. Tính đến năm 2010, đã có các nhà đầu tư tư nhân, liên doanh triển khai thực hiện đầu tư các dự án nguồn điện theo hình thức nhà máy điện độc lập (IPP) và các dự án nguồn điện theo hình thức Xây dựng - Vận hành - Chuyển giao (BOT).

b) Hoạt động của thị trường điện cạnh tranh

Thực hiện lộ trình hình thành và phát triển các cấp độ thị trường điện lực Việt Nam được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 63/2013/QĐ-TTg ngày 08/11/2013 (thay thế quyết định số 26/2006/QĐ-TTg), thị trường phát điện cạnh tranh thí điểm đã được hoạt động từ tháng 7/2011, và vận hành chính thức vào tháng 7/2012. Sau hơn 4 năm vận hành, thị trường phát điện cạnh tranh đã đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cung cấp điện cho phát triển kinh tế.

Từ năm 2016, đã bắt đầu triển khai thị trường bán buôn điện cạnh tranh thí điểm. Dự kiến đến đầu năm 2017, bước thí điểm này sẽ được triển khai thực tế. Đến năm 2019, thị trường bán buôn điện cạnh tranh chính thức sẽ triển khai.

c) Giá điện được theo cơ chế thị trường

Về giá điện từ năm 2009 đã được quy định theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước. Theo đó, vấn đề quản lý giá điện cũng là một hoạt động liên quan đến chức năng, nhiệm vụ của cả Bộ Công Thương, Bộ Tài chính… Để việc quyết định giá điện và các loại phí được minh bạch có sự giám sát của cơ quan chức năng mà không dẫn đến chồng chéo chức năng, nhiệm vụ, việc điều tiết giá điện cần phải do cơ quan ĐTĐL thực hiện theo nguyên tắc chung: các lĩnh vực độc quyền tự nhiên sẽ tiếp tục bị điều tiết gồm: truyền tải, phân phối, cung cấp dịch vụ đo đếm, vận hành HTĐ và điều hành thị trường điện; các khâu không bị điều tiết và do thị trường cạnh tranh xác định giá theo lộ trình trình được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt gồm: phát điện – bán buôn điện – bán lẻ điện.

Quyết định 69/2013/QĐ-TTg ngày 19/11/2013 về cơ chế điều chỉnh mức giá bán lẻ điện năng là một bước tiến đáng kể để giá điện từng bước phản ánh đúng và đủ các chi phí. Hiện nay quyết định này cũng đang được dự thảo sửa

đổi theo hướng điều tiết mạnh mẽ hơn theo cơ chế thị trường có định hướng của Nhà nước.

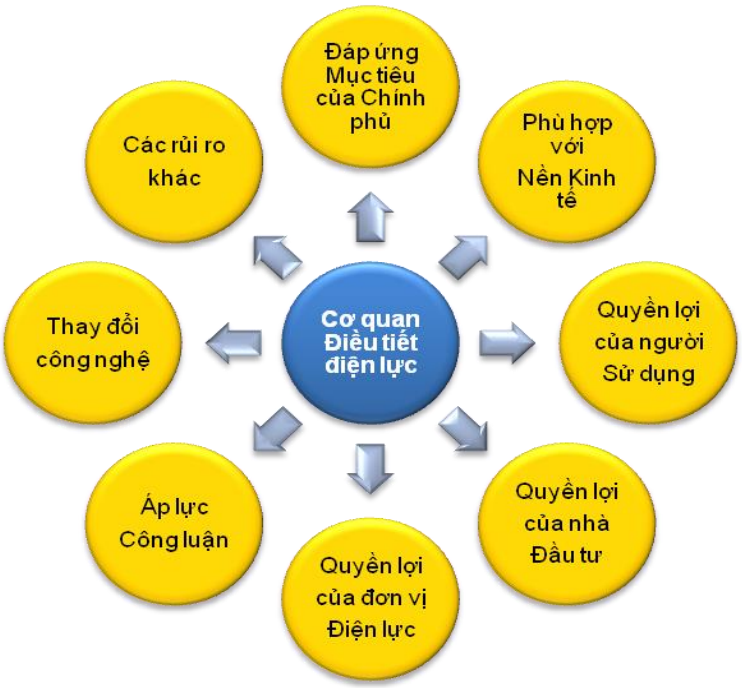
Trước những yêu cầu, đòi hỏi khách quan đối với việc cần phải có một cơ quan ĐTĐL đủ mạnh, thể hiện được vai trò của Nhà nước và bảo đảm vận hành thị trường điện hiệu quả, do vậy, cần thiết phải xây dựng một cơ quan ĐTĐL có vị trí pháp lý phù hợp để thực hiện được những chức năng, nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

1.1.2. Mục tiêu, nguyên tắc ĐTĐL

a) Mục tiêu

Với mục tiêu thực hiện có một cơ quan ĐTĐL đủ mạnh, thể hiện được vai trò của Nhà nước trong ĐTĐL và bảo đảm vận hành thị trường điện hiệu quả, việc xây dựng một cơ quan ĐTĐL có vị trí pháp lý phù hợp để thực hiện được những chức năng, nhiệm vụ trong thời kỳ mới như nêu ở Mục 1.1.1 là rất cần thiết. Để thực hiện điều này, Cơ cấu tổ chức và hoạt động của Cơ quan ĐTĐL quốc gia cần đáp ứng những mục tiêu cơ bản sau:

- Đáp ứng được các mục tiêu và chính sách phát triển ngành điện và các chính sách xã hội của Chính phủ;
- Phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế;
- Bảo vệ quyền lợi của người sử dụng điện;
- Bảo vệ quyền lợi của các nhà đầu tư;
- Bảo vệ quyền lợi của các đơn vị hoạt động điện lực;
- Đáp ứng yêu cầu của công luận;
- Đáp ứng sự thay đổi về công nghệ;
- Giảm thiểu các rủi ro khác.



Hình 1.1: Các mục tiêu đối với Cơ quan ĐTĐL

b) Nguyên tắc

Cơ quan ĐTĐL cần được tổ chức và hoạt động theo các nguyên tắc sau:

Có "Vai trò và mục tiêu rõ ràng": Chức năng điều tiết, trách nhiệm và quyền hạn của cơ quan ĐTĐL cần phải được quy định cụ thể, rõ ràng trong các văn bản pháp luật (luật, nghị định, quyết định của Thủ tướng Chính phủ), có quyền lực thực sự để có thể triển khai thực hiện trên thực tế những quy định, quy tắc do cơ quan ĐTĐL ban hành. Đặc biệt là ***chức năng quản lý nhà nước và chức năng ĐTĐL được tách biệt rõ ràng*** để đảm bảo cho vận hành thị trường điện được điều hành thuận lợi, đảm bảo tính khách quan đối với các đơn vị bị điều tiết.

Có vị trí "Độc lập": Cơ quan ĐTĐL cần phải độc lập trong việc thực thi chức năng, nhiệm vụ. Hoạt động chỉ tuân theo quy định của pháp luật, không bị chi phối bởi các áp lực chính trị, không bị chi phối về quyền lợi với các đơn vị tham gia thị trường điện để tránh dẫn tới hoạt động không khách quan và kém hiệu quả.

Có tính "Tự chủ" cao: Cơ quan ĐTĐL phải có quyền tự chủ về tổ chức và tài chính nhằm giúp cho các hoạt động điều tiết mạnh hơn trong triển khai thực hiện, đáp ứng đủ và kịp thời các yêu cầu, diễn biến của thị trường. Nguyên tắc này cũng phần nào giúp cho cơ quan ĐTĐL đảm bảo được tính độc lập. Để đạt được mục tiêu này, Cơ quan ĐTĐL cần được tự chủ trên 2 phương

diện: (i) Trừ những nhân sự được cơ quan cấp trên (Chính phủ hoặc Bộ chủ quản) quyết định, các nhân sự của Cơ quan ĐTĐL được tuyển dụng, bổ nhiệm theo quy định của pháp luật và các tiêu chí quy định tại điều lệ của Cơ quan ĐTĐL, không chịu áp lực từ cơ quan, cá nhân nào khác; (ii) Nguồn tài chính cho cơ quan ĐTĐL phải được đảm bảo từ các nguồn ổn định được quy định (chủ yếu là từ giá các loại dịch vụ như: ĐTĐL, cấp phép và duy trì cấp phép, tham gia thị trường và giám sát giao dịch thị trường điện...).

Có tính "Minh bạch" cao trong hoạt động: Cơ quan ĐTĐL cần phải minh bạch trong tất cả các phán quyết, quyết định và hoạt động tài chính của mình. Phải đối xử công bằng với tất cả các đối tượng tham gia thị trường điện. Có "minh bạch" thì Chính phủ và các đơn vị tham gia thị trường mới có thể giám sát được các hoạt động ĐTĐL và loại bỏ những hoạt động điều tiết sai lệch với chính sách của nhà nước và mục tiêu của thị trường điện. Có minh bạch, các phán quyết, quyết định của cơ quan ĐTĐL mới có sức thuyết phục đối với các đối tượng tham gia thị trường.

1.1.3. Sự hình thành cơ sở pháp lý

- Luật Điện lực được Quốc hội thông qua ngày 03 tháng 12 năm 2004 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Điện lực được Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2012: quy định việc xây dựng và phát triển thị trường điện lực theo nguyên tắc cạnh tranh lành mạnh, công khai, bình đẳng, có sự điều tiết của Nhà nước. Các luật này cũng đề cập đến khái niệm và vai trò của Cơ quan ĐTĐL tại các điều 21, 39, 40, 41, 42, 61, 66. Đặc biệt tại Điều 66, Luật quy định về nội dung ĐTĐL và giao cho Thủ tướng Chính phủ quy định cụ thể về tổ chức, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Cơ quan ĐTĐL.

- Quyết định số 176/2004/QĐ-TTg ngày 05 tháng 10 năm 2004 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chiến lược phát triển ngành điện Việt Nam giai đoạn 2004-2010 định hướng đến 2020 đã nêu rõ quan điểm: "Từng bước hình thành thị trường điện lực cạnh tranh trong nước, đa dạng hóa phương thức đầu tư và kinh doanh điện, khuyến khích nhiều thành phần kinh tế tham gia, không biến độc quyền nhà nước thành độc quyền doanh nghiệp. Nhà nước chỉ

giữ độc quyền khâu truyền tải, xây dựng và vận hành các nhà máy thủy điện lớn, các nhà máy điện nguyên tử. Chủ động trong việc tham gia, liên kết lưới điện và mua bán điện với các nước trong khu vực."

- Quyết định số 63/2013/QĐ-TTg ngày 08 tháng 11 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt lộ trình, các điều kiện hình thành và phát triển các cấp độ thị trường điện lực tại Việt Nam (thay thế cho Quyết định số 26/2006/QĐ-TTg ngày 26 tháng 1 năm 2006).

- Quyết định số 153/2008/QĐ-TTg ngày 28 tháng 11 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Cục ĐTĐL, theo đó Cục ĐTĐL có trách nhiệm xây dựng đề án thiết kế thị trường điện các cấp độ và chương trình tái cơ cấu ngành điện phù hợp với lộ trình hình thành và phát triển thị trường điện lực Việt Nam để Bộ trưởng Bộ Công Thương trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

- Thông báo số 351/TB-VPCP ngày 29 tháng 10 năm 2016 thông báo ý kiến kết luận của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc tại cuộc họp Thường trực Chính phủ về Đề án Tái cơ cấu ngành điện giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025, đồng ý với đề xuất nghiên cứu đổi mới mô hình của Cơ quan ĐTĐL gắn với quá trình nghiên cứu, phát triển thị trường bán buôn điện cạnh tranh.

1.2. Năng lực hoạt động ĐTĐL

1.2.1. Khái niệm và phương pháp đánh giá năng lực hoạt động ĐTĐL của cơ quan quản lý nhà nước

a) Khái niệm

Năng lực hoạt động ĐTĐL được thể hiện ở chỗ có chức năng nhiệm vụ rõ ràng, hợp lý với các đơn vị chức năng khác nhau và có nguồn lực cán bộ, công chức, đội ngũ chuyên gia giỏi, có công cụ hệ thống cơ sở dữ liệu, số liệu, phần mềm để có khả năng xem xét phân tích đánh giá, tổng hợp, dự báo trước được diễn biến, xây dựng được các cơ chế có khả năng đáp ứng được diễn biến, ra quyết định và cưỡng chế thi hành trong việc giám sát vận hành HTĐ và thị trường điện. Nhà quản lý trong tổ chức đó đặt mối quan hệ phối kết hợp các

nguồn lực riêng của mỗi người, sự bổ trợ những khác biệt trong nguồn lực mỗi cá nhân thành nguồn lực tổ chức thực hiện một cách có hiệu quả các chính sách, chiến lược, pháp luật do các cơ quan có thẩm quyền ban hành trong lĩnh vực điện lực. Vì vậy năng lực hoạt động điều tiết được quyết định lớn bởi nguồn lực lao động, năng lực này cao đồng nghĩa với nguồn lực mạnh và có động lực lao động.

b) Phương pháp đánh giá

Năng lực hoạt động ĐTĐL được đánh giá dựa trên chức năng, nhiệm vụ rõ ràng phù hợp đảm bảo với nguyên tắc nêu ra ở mục 1.1.2 và sự tăng cường động lực lao động cho nguồn nhân lực.

Động lực lao động là mục tiêu bản thân người lao động nhưng để đề ra được những mục tiêu phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng của họ, tạo cho họ sự hăng say, nỗ lực trong quá trình làm việc, tính sáng tạo, thỏa mãn, kỳ vọng bản thân thì nhà quản lý phải biết được mục đích hướng tới của người lao động sẽ là gì. Việc dự đoán và kiểm soát, tác động đến động lực lao động của người lao động hoàn toàn có thể thực hiện được thông qua việc nhận biết nhu cầu, lợi ích và động cơ của họ.

1.2.2. Các nhân tố ảnh hưởng hoạt động ĐTĐL

Như đã phân tích ở mục 1.2.1, các nhà quản lý hoạt động ĐTĐL luôn phải đề ra những chức năng, nhiệm vụ phù hợp với từng hoàn cảnh từng thời điểm trong quản lý nhà nước về hoạt động điện lực, bên cạnh đó là những chính sách, những hoạt động khác nhau để tạo động lực làm việc cho CBCC trong tổ chức. Để có thể đưa ra một quyết định đúng đắn nhà quản lý cần phải nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý hoạt động điện lực (ví dụ khi HTĐ chưa có và có sự tham gia của Thị trường điện cạnh tranh) và động lực làm việc của người lao động. Dù xét ở khía cạnh nào đi nữa khi nói đến các nhân tố ảnh hưởng đến tạo động lực đều xoay quanh hai nhân tố chính:

Nhân tố về tính chất công việc trong hoạt động điều tiết

Nhân tố ảnh hưởng đến tạo động lực lao động:

Nhân tố thuộc về bản thân người lao động

Nhân tố thuộc về bản chất công việc

Nhân tố tố thuộc về tổ chức

Nhân tố môi trường bên ngoài

Động lực của người lao động gắn liền với công việc và tổ chức họ làm việc. Động lực cá nhân không tự nhiên xuất hiện mà do sự vận động đồng thời của các nguồn lực thuộc chính bản thân và trong môi trường sống và làm việc của họ tạo ra. Bởi vậy, hành vi có động lực trong tổ chức là kết quả tổng hợp của sự kết hợp nhiều yếu tố tác động bao gồm các yếu tố thuộc chính bản thân người lao động và các yếu tố thuộc môi trường nơi họ tiến hành công việc.

a) Nhân tố về tính chất công việc

Chức năng ĐTĐL là quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật đối với lĩnh vực điện lực nhằm thực hiện nhiệm vụ điều tiết hoạt động điện lực nhằm cung cấp điện an toàn, ổn định, chất lượng, sử dụng điện tiết kiệm, có hiệu quả và đảm bảo công bằng, minh bạch. Tuy nhiên, thì việc vận hành HTĐ, thị trường điện lực như ngay nay là biến động mạnh nên việc luôn phải thay đổi chức năng, nhiệm vụ để phù hợp, nâng cao năng lực điều tiết là hết sức cần thiết.

b) Nhân tố thuộc bản thân người lao động

Động lực của người lao động chịu tác động và ảnh hưởng của nhiều nhân tố trong chính bản thân họ, bao gồm:

Mục tiêu cá nhân: Mục tiêu chính là cái đích muốn đạt tới, nó định hướng cho mỗi người cần làm gì và như thế nào để đạt được các mong đợi đặt ra. Tuy nhiên, không phải lúc nào mục tiêu của người lao động cũng cùng hướng với mục tiêu của tổ chức, nhiều khi những mục đích của người lao động cho rằng có giá trị đối với họ thì có thể làm hại đến lợi ích của tổ chức, mỗi bên lại luôn mong muốn đạt được mục tiêu của chính mình. Nếu không có sự dung hòa thì có thể cả hai bên đều không đạt được mong đợi do vậy tổ chức cần các hành động hợp sức của người lao động và người lao động cần sự thành công của tổ chức để đảm bảo lợi ích của bản thân. Vì vậy, người quản lý trong tổ chức phải biết hướng người lao động đặt các mục tiêu cá nhân theo kì vọng của tổ chức nhưng cần lưu ý đến tính hợp lí của mục tiêu bởi nếu mục tiêu đơn giản sẽ làm

người lao động tự thỏa mãn, còn quá khó dẫn tới sự thất vọng. Mục tiêu được xem là hợp lý khi cụ thể, rõ ràng, lượng hóa được, có tính thách thức để tạo điều kiện hoàn thành tốt mục tiêu.

Hệ thống nhu cầu cá nhân: Nhu cầu là sự đòi hỏi, mong muốn tất yếu mà con người thấy cần phải thỏa mãn trong những điều kiện nhất định để tồn tại và phát triển. Nhu cầu được hiểu là sự không đầy đủ về vật chất hay tinh thần mà làm cho một số hệ quả (tức là hệ quả của việc thực hiện nhu cầu) trở nên hấp dẫn. Có hai loại nhu cầu là nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần:

- Nhu cầu vật chất giúp cho sự tồn tại và phát triển về mặt sinh học, đó là nhu cầu ăn, uống, nhà ở, phương tiện đi lại…

- Nhu cầu tinh thần bao gồm những nhu cầu về các hoạt động trên lĩnh vực nhận thức, học tập, giao lưu…

Trong hai nhu cầu trên nhu cầu vật chất xuất hiện trước, khi xã hội ngày càng phát triển thì nhu cầu tinh thần ngày càng tăng nhanh. Nhu cầu vật chất có giới hạn còn nhu cầu tinh thần thì không có giới hạn, càng ngày nhu cầu đó càng phát triển về chất lượng. Nhu cầu của con người rất đa dạng, phong phú nên khi nhu cầu này được thỏa mãn thì các nhu cầu khác cao hơn lại xuất hiện. Vì vậy nhà quản lý cần phải biết được người lao động muốn gì từ công việc của họ để có cách thỏa mãn nhu cầu cho họ đem lại động lực lao động.

Khả năng và kinh nghiệm làm việc: Nhân tố này đề cập đến khả năng giải quyết công việc, kiến thức trình độ chuyên môn về công việc. Nhân tố này cũng tác động đến hai mặt của tạo động lực lao động. Nó có thể làm tăng cường nếu người lao động có khả năng trình độ để giải quyết công việc, nếu ngược lại sẽ làm cho người lao động nản trí trong việc giải quyết công việc.Theo Maier & Lawler (1973), khả năng mỗi người được tạo thành từ ba yếu tố là bẩm sinh, đào tạo và các nguồn lực để vận dụng các kiến thức đã học vào thực tế.

Khi quá trình làm việc càng lâu thì kinh nghiệm của người lao động cũng tăng. Kinh nghiệm lao động biểu hiện số lần lao động lặp lại ở những công việc được giao theo thời gian, độ lớn của kinh nghiệm tỉ lệ thuận với mức độ lặp lại các hoạt động trong công việc mà họ đã trải qua. Những người càng có nhiều

kinh nghiệm thì sự chín chắn trong công việc càng lớn và năng suất lao động cũng cao hơn. Để tạo động lực cho người lao động người quản lý cần giao những công việc phù hợp với khả năng và kinh nghiệm của người lao động, tạo điều kiện để người lao động phát huy hết lợi thế của mình. Nếu tổ chức giao cho người lao động một công việc thấp hơn so với khả năng kinh nghiệm của họ thì sẽ gây lãng phí còn khi ngược lại tổ chức giao cho người lao động một công việc cao hơn khả năng trình độ của họ thì họ sẽ không hoàn thành tốt công việc được. Do vậy, phát huy được khả năng và kinh nghiệm cần giao công việc phù hợp với khả năng, sở trường, phân định trách nhiệm rõ ràng tăng lợi thế của người lao động.

Sự khác biệt về cá nhân người lao động: Đây là nhóm nhân tố bao gồm giới tính, tuổi, tôn giáo, địa vị,….tất cả những điểm khác nhau khiến việc tạo động lực làm việc cho người lao động cũng khác nhau. Sự khác biệt về giới tính cũng ảnh hưởng tới động lực làm việc. Khi bố trí và sử dụng lao động cần lưu ý đến các khía cạnh do giới tính chi phối nhằm tạo ra những nhóm làm việc hiệu quả.

Bên cạnh đó, sự khác biệt về tuổi tác cũng ảnh hưởng lớn đến động lực làm việc của người lao động. Tuổi tác thể hiện vai trò gánh vác xã hội trong cuộc sống của mỗi người như có hay chưa có gia đình, sắp nghỉ hưu, cũng như thể hiện định hướng khác nhau trong công việc. Lứa tuổi khác nhau dẫn tới lối sống và hành động khác nhau. Do đó, biết bố trí và sử dụng hợp lí nguồn nhân lực có những lứa tuổi khác nhau sẽ giúp tận dụng những ưu điểm và hạn chế nhược điểm của họ để có được sự hợp tác tốt nhất trong công việc.

Điều kiện kinh tế của người lao động: Điều kiện kinh tế khác nhau cũng tác động rất lớn đến nhu cầu của người lao động trong công việc. Nhìn chung, cuộc sống càng khó khăn về kinh tế thì người lao động càng tập trung vào đòi hỏi vật chất nhằm duy trì cuộc sống. Ngược lại khi người lao động có mức sống cao thì các yếu tố khác như sự thăng tiến, môi trường làm việc, sự hứng thú trong công việc…ngày càng đóng vai trò quan trọng. Vì vậy người quản lý cần

nắm rõ điều kiện kinh tế của người lao động để thỏa mãn các nhu cầu khác nhau để tạo động lực cho người lao động một cách hiệu quả.

c) Các nhân tố thuộc về bản chất công việc

Để tạo động lực cho người lao động thì người quản lý phải quan tâm tới công tác lập kế hoạch, phân tích, mô tả công việc để sắp xếp bố trí công việc sao cho phù hợp với khả năng người laođộng. Các nhân tố thuộc về công việc ảnh hưởng tới động lực làm việc của người lao động :

Mức độ khác nhau về nhiệm vụ, trách nhiệm mà công việc đòi hỏi: Người lao động làm việc một phần phụ thuộc vào công việc mà họ được giao, trách nhiệm công việc mà họ đảm nhận. Việc bố trí công việc hợp lý, đúng với trình độ của người lao động sẽ tạo ra động lực cho người lao động làm việc. Đôi khi, trách nhiệm công việc đòi hỏi cao người lao động cũng sẽ cố gắng hơn để hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, đối với những người lao động có trình độ chuyên môn trung bình nếu người quản lý thường xuyên yêu cầu họ những công việc vượt quá khả năng của họ sẽ dẫn đến hiện tượng mệt mỏi chán chường trong công việc.Ngược lại, với những cán bộ có năng lực, trình độ cao nếu sắp xếp công việc giản đơn thì dễ gây sự tự mãn, thỏa mãn công việc và dần mất đi sự nỗ lực và phát triển bản thân của người lao động.

Mức độ chủ động khi thực hiện công việc: Người lao động luôn mong muốn được giao trách nhiệm và quyền chủ động khi thực hiện công việc bằng phương pháp làm việc của mình để hoàn thành công việc. Có nghĩa là mỗi người phải có phạm vi lao động cụ thể, có kết quả lao động và được đánh giá bằng thước đo giá trị. Có những trường hợp, nhà quản lý luôn giám sát người lao động khi họ làm việc mà không tin tưởng và giao quyền quyết định cho họ, điều này gây tâm lý bị chèn ép, thụ động cho người lao động thực hiện công việc, không tạo ra sự thích thú trong công việc. Người quản lý khôn ngoan là người biết tạo sự chủ động và trách nhiệm cho người lao độngvà họ có quyền ra quyết định và chịu trách nhiệm về những quyết định đó. Để đảm bảo tính chủ động trong khi làm việc người quản lý phải tôn trọng cách làm việc của người lao động, đánh giá đúng mức và khuyếch trương phương pháp làm việc tiên tiến có

hiệu quả cao. Bên cạnh đó, người quản lý cần có biện pháp để hạn chế sự chủ động vượt quá giới hạn của người lao động hay sự khi chủ động của người lao động không mang tính hiệu quả cao.

Mức độ hao phí về thể lực và trí lực: Sự hao phí về trí lực ở những độ tuổi khác nhau hay ở những vị trí công việc khác nhau đòi hỏi công tác tạo động lực phải được áp dụng khác nhau.

Mức độ hấp dẫn của công việc: Sự làm mới công việc cũng được coi là một cách tạo động lực làm việc cho người lao động. Người lao động phải làm việc ở một vị trí công việc trong suốt thời gian dài sẽ dẫn đến nhàn chán trong công việc. Công việc sự mới mẻ luôn tạo cảm giác hứng khởi, lôi cuốn người lao động làm việc hăng say hơn là một công việc nhàm chán. Vì vậy, để tạo động lực cho người lao động, người quản lý phải thường xuyên nghĩ đến việc làm mới công việc bằng các cách khác nhau như việc giới hạn của thời gian lặp lại các thao tác lao động, bố trí sắp xếp lại lao động, luân chuyển lao động, hoặc đề bạt thăng chức đưa người lao động lên vị trí làm việc cao hơn, ngoài ra còn có thể giao cho họ những công việc đòi hỏi sự sáng tạo, tìm tòi mới hay những công việc có gắn trách nhiệm bản thân cao.

Công việc luôn đem lại ý nghĩa cao cho cá nhân người lao động và toàn xã hội nghĩa là công việc luôn thỏa mãn động cơ lao động của những người đó.

Mức độ đảm bảo sự thăng tiến đối với người lao động: Đây là cảm nhận của người lao động về mặt giá trị xã hội. Để đảm bảo sự thăng tiến công tác phân công và hiệp tác lao động đóng vai trò rất quan trọng, nó mở ra những đòi hỏi ngày càng cao đối với trình độ chuyên môn của người lao động, lúc này việc đòi hỏi kinh nghiệm của người lao động là rất cao, hướng người lao động đến nấc thang cao của sự lành nghề. Đảm bảo sự thăng tiến cho người lao động là một công tác cần thiết trong việc tạo động lực cho người lao động.

d) Các nhân tố thuộc về tổ chức sử dụng lao động

Nhóm yếu tố này thể hiện sự ủng hộ và tạo điều kiện của tổ chức để người lao động có thể đem những khả năng của bản thân cống hiến cho mục tiêu chung

và cũng chính là giúp họ đạt được mục tiêu của chính mình. Để nhìn thấy rõ sự tác động của chúng, có thể xem xét một số yếu tố căn bản dưới đây:

Mục tiêu chiến lược của tổ chức: Mỗi tổ chức đều có mục tiêu chiến lược cần hướng tới và những mục tiêu này phải cụ thể, rõ ràng để thúc đẩy người lao động làm việc tốt hơn đạt được mục tiêu của tổ chức đồng thời hướng mục tiêu của người lao động vào mục tiêu của tổ chức. Những mục tiêu, chiến lược phát triển này có thể được đặt ra trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn và muốn đạt được mục tiêu đó, người quản lý cần phải phát huy cao độ yếu tố con người trong điều kiện các nguồn lực khác là có hạn. Có nghĩa là, để đạt được mục tiêu và hoàn thành chiến lược phát triển, các chính sách quản trị nhân lực nói chung và chính sách tạo động lực nói riêng của tổ chức cần phải hướng tới việc đạt được các mục tiêu và chiến lược mà tổ chức đã đặt ra.

Điều kiện lao động: Điều kiện lao động tại nơi làm việc là tập hợp các yếu tố của môi trường lao động bao gồm các yếu tố vệ sinh, tâm sinh lí, tâm lí xã hội và thẩm mĩ có tác động tới trạng thái chức năng cơ thể con người, khả năng làm việc, thái độ lao động, sức khỏe, quá trình tái sản xuất sức lao động và hiệu quả lao động của họ trong hiện tại và tương lai. Điều kiện lao động đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo công việc diễn ra suôn sẻ, đảm bảo duy trì khả năng làm việc và sức khỏe của người lao động.

Phong cách người quản lý: Quản trị là tiến trình thực hiện công việc thông qua người khác. Khía cạnh quan trọng nhất của quản trị là làm sao phối hợp những nỗ lực của các cá nhân trong tổ chức để tạo thành sức mạnh tổng hợp nhằm thực hiện tốt các mục tiêu chung.

Người quản lý trực tiếp đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc chỉ hướng và điều phối hoạt động của người lao động, qua đó mà tác động trực tiếp đến tâm lí và động lực làm việc của họ. Với tư cách là người quản lý cấp trung trong tổ chức có vai trò là người truyền đạt thông tin, chịu trách nhiệm giải thích các chính sách, quy định của tổ chức cho người lao động để họ nắm bắt được chiến lược, mục tiêu của tổ chức cũng như sự tuân thủ kỉ luật. Đồng thời, họ cũng là người nhận thông tin phản hồi, ý kiến đóng góp của cấp dưới để truyền

tới bộ phận khác hoặc ban quản lý cấp cao. Để có thể khuyến khích cấp người lao động đưa ra ý kiến đóng góp thì chính người quản lý cần phải tạo được lòng tin và sự tôn trọng từ người lao động, phải biết chỉ rõ đề xuất nào hợp lý, điều gì chưa phù hợp và phải thể hiện được sự quyết đoán và khả năng thuyết phục trong công việc. Ở cương vị nhà quản lý với công việc rất bận rộn, nhưng cần dành thời gian lắng nghe tâm tư người lao động và đưa ra những lời khuyên hợp lí cho họ. Đồng thời cần tỏ thái độ quan tâm và chỉ dẫn để cấp dưới tìm ra cách giải quyết vấn đề theo cách hợp tình hợp lý. Sự giúp đỡ này sẽ được người lao động đánh giá rất cao và nhận được sự tôn trọng. Hơn nữa, người quản lý cần phải biết phân việc rõ ràng, giải quyết mâu thuẫn trong bộ phận công bằng khéo léo để các bên không bị tổn thương để tiếp tục hợp tác. Khi người lao động đã thực hiện nhiệm vụ, người quản lý trực tiếp cần đánh giá kết quả đó theo những qui định đã được xác lập một cách công bằng. Như vậy, phong cách nhà quản lý xuyên suốt cả quá trình. Nếu hành vi quản lý không đúng mực thì người lao động sẽ không hợp tác, nảy sinh mâu thuẫn và gây nên tính mất đoàn kết trong tổ chức sẽ không thể đạt được.

Cơ cấu tổ chức: Cơ cấu tổ chức là hệ thống các nhiệm vụ, mối quan hệ báo cáo và quyền lực nhằm duy trì sự hoạt động của tổ chức. Mỗi tổ chức có mục tiêu riêng nên cần phải có một cơ cấu phù hợp thể hiện sự bố trí, phối hợp các hoạt động của cá nhân nhằm đạt được mục tiêu đó. Một cơ cấu hợp lý, chuyên môn hóa, linh hoạt, không chồng chéo thì chi phí quản lý giảm, thông tin phản hồi giữa nhà quản lý và người lao động sẽ nhanh chóng giúp các hoạt động trong tổ chức diễn ra một cách nhịp nhàng và hiệu quả. Khi đó người lao động thực hiện công việc dễ dàng và đạt kết quả cao.

Chính sách nhân lực: Các chính sách nhân lực rất đa dạng bao quát các khía cạnh từ tuyển dụng, bố trí, đào tạo, đánh giá thực hiện công việc, thù lao lao động đến vấn đề bảo hộ an toàn lao động. Các chính sách này đưa ra các chỉ dẫn cho người quản lý cần làm gì đề phù hợp với mục tiêu của tổ chức và sự mong đợi của người lao động, chứ không phải là các luật lệ cứng nhắc. Các chính sách cần được sửa đổi cùng với quá trình phát triển của tổ chức. Bởi

chúng có ảnh hưởng quan trọng tới việc thực thi của các cấp nhà quản lý và tác động lớn đến người lao động như: cung cấp nơi làm việc an toàn; trả lương cao với người có kết quả cao; đảm bảo sự thăng tiến cho những người có năng lực và thành tích tốt; khuyến khích cán bộ làm việc hết khả năng và trung thành khi họ thấy rõ sự công bằng.

Để các chính sách thực sự phát huy vai trò trong quản lý thì khi xây dựng cần phải diễn đạt rõ ràng, cụ thể. Người nhà quản lý cũng cần giải thích cho cấp dưới hiểu rõ và chấp nhận các chính sách đó. Nếu việc thực hiện chính sách lại không đúng với những điều đã nói hoặc không công bằng thì dù chính sách có hay tới đâu cũng chỉ là con số không.

đ) Các nhân tố thuộc môi trường bên ngoài

Các yếu tố môi trường bên ngoài rất đa dạng có tác động gián tiếp tới động lực làm việc của người lao động. Sự ảnh hưởng của chúng có thể xem xét qua một số yếu tố điển hình sau:

Văn hóa dân tộc: Văn hóa dân tộc là tất cả các giả định có tính truyền thống mà các thành viên trong xã hội nhìn nhận và chia sẻ. Những giả định bao gồm các giá trị, niềm tin về thế giới quan và cách thức nó vận động cũng như các lý tưởng mà mọi người cố gắng đạt tới. Văn hóa dân tộc luôn hiện hữu trong mỗi người và tác động tới hành vi của họ.

Văn hóa ảnh hưởng trực tiếp đến cách thức quan hệ cấp trên cấp dưới, quan niệm về đúng sai của các hoạt động quản trị nhân lực. Văn hóa khác biệt dẫn đến sự khác biệt về mong đợi của cấp dưới với cấp trên đối với việc ra quyết định và thực hiện quyết định và nhìn nhận về các yếu tố tạo động lực lao động.

Luật pháp và các quy định của chính phủ: Luật pháp chính là cơ sở pháp lý đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động và lợi ích của nhà nước. Luật pháp đảm bảo cho sự bình đẳng của mọi cá nhân trên thị trường lao động, ngăn cấm sự phân biệt đối xử trong sử dụng lao động. Hệ thống luật pháp càng tốt thể hiện sự vững mạnh của nền hành chính quốc gia, sự ổn định về chính trị và người dân được sống trong yên bình. Chẳng hạn ở Việt Nam, các quy định về lương tối thiểu, số giờ làm việc, lương ngoài giờ, điều

kiện lao động, các qui định về xử lí tranh chấp lao động để các bên trong quan hệ lao động có cơ sở đưa ra các đòi hỏi lẫn nhau. Cùng với xu hướng phát triển thì hệ thống pháp luật ngày càng được kiện toàn, góp phần làm cho môi trường làm việc trở lên hấp dẫn hơn với các nhà đầu tư, tạo thêm cơ hội việc làm cho người lao động, kèm theo đó là các quyền lợi của người lao động cũng ngày càng được đảm bảo hơn.

Hệ thống phúc lợi xã hội: Hệ thống phúc lợi xã hội càng được quan tâm thì đời sống của người lao động càng được đảm bảo. Ở Việt Nam bảo hiểm xã hội gồm 5 chế độ (trợ cấp ốm đau, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và trợ cấp tử tuất) mang tính bắt buộc với người lao động và người sử dụng lao động. Nguồn hình thành của quĩ từ các nguồn: người sử dụng lao động đóng 15% tổng quĩ tiền lương; người lao động đóng 5% tiền lương, hỗ trợ từ ngân sách Nhà nước; tiền sinh lời từ quĩ; các nguồn khác (tiền phạt cá nhân và tổ chức vi phạm quy chế bảo hiểm xã hội, tiền tài trợ cho quĩ). Bảo hiểm xã hội đáp ứng nhu cầu an toàn của người lao động. Đảm bảo được chữa bệnh khi ốm đau, về già có trợ cấp hưu trí giúp người lao động phục hồi sức khỏe và an tâm trong công việc từ đó giúp họ chú tâm hơn tới công việc tức có động lực lao động.

1.3. Phương pháp ĐTĐL của Việt Nam

1.3.1. Thay đổi chức năng nhiệm vụ

Khi thị trường điện lực cạnh tranh chuyển sang cấp độ bán buôn điện cạnh tranh, quy mô hoạt động thị trường lớn hơn gấp nhiều lần thị trường phát điện cạnh tranh hiện tại. Hoạt động điều tiết điện lực phải thực hiện được hai chức năng cơ bản sau đây:

- Chức năng cung cấp dịch vụ công: Cấp, sửa đổi, bổ sung giấy phép hoạt động điện lực; Giám sát hoạt động thị trường điện nhằm đảm bảo hoạt động công khai, minh bạch, bình đẳng; giải quyết tranh chấp trong thị trường điện; thẩm định các phương án giá điện; thẩm định hồ sơ đăng ký tham gia thị trường điện lực; thẩm định kế hoạch phát triển lưới điện truyền tải - phân phối; thực hiện các nhiệm vụ điều tiết điện lực theo quy định.

- Chức năng quản lý nhà nước đối với hoạt động điện lực: Xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật về điện lực, các đề án phát triển thị trường điện lực, đề án tái cơ cấu ngành điện phục vụ thị trường điện lực các cấp độ; giúp Lãnh đạo Bộ Công Thương thực hiện quản lý nhà nước về điều tiết hoạt động điện lực, xây dựng và ban hành các quy định về khuyến khích hoặc hạn chế các hoạt động trong thị trường điện nhằm điều chỉnh hành vi của các thành viên trong thị trường; đảm bảo an ninh cung cấp điện thông qua giám sát cân bằng cung cầu điện năng trong phạm vi toàn quốc và các biện pháp quản lý nhu cầu sử dụng điện.

1.3.2. Tăng động lực lao động

a) Kích thích vật chất

- **Tiền lương, tiền thưởng.**

Tiền lương của cán bộ, công chức được thực hiện theo quy định nhà nước.Tuy nhiên tiền lương là công cụ lớn nhất để kích thích, duy trì, thu hút được những người lao động giỏi, gắn kết và có khả năng phù hợp với công việc của tổ chức nhưng mặt bằng hiện nay tương đôi thấp.

Tiền thưởng là thù lao trả cho sự thực hiện công việc của người lao động được chi trả một lần (thường vào cuối quý hoặc cuối năm). Tiền thưởng cũng có thể được chi trả đột xuất để ghi nhận những thành tích xuất sắc như hoàn thành dự án công việc trước thời hạn, tiết kiệm ngân sách hoặc các sáng kiến cải tiến có giá trị.

Tiền thưởng có vai trò quan trọng đối với công tác tạo động lực cho người lao động trong tổ chức.

+ Có tác dụng khuyến khích người lao động làm việc đạt kết quả tốt hơn, tiết kiệm nguyên vật liệu, có tinh thần trách nhiệm trong công việc.

+ Nó tạo ra sự cạnh tranh giữa những người lao động trong tổ chức, khiến năng suất lao động tăng.

+ Tiền thưởng còn mang ý nghĩa ghi nhận những khả năng, những thành tích của người lao động. Người lao động luôn có xu hướng muốn khẳng định và

thể hiện bản thân mình với người khác, tiền thưởng cũng là một công cụ để họ chứng tỏ điều này.

Tiền thưởng tuy là một công cụ để kích thích lao động nhưng nếu không dùng hợp lý thì nó không phát huy được hiệu quả. Để tiền thưởng có tác dụng kích thích thì nó phải thỏa mãn các yêu cầu sau:

+ Mức tiền thưởng phải phù hợp, tức là nó phải có ý nghĩa nhất định trong chi tiêu của người lao động. Nếu lượng tiền thưởng quá ít sẽ không có tác dụng kích thích lao động, còn nếu quá nhiều thì tổ chức sẽ gặp khó khăn trong việc chi trả và có thể dẫn đến sự chạy đua không lành mạnh trong lao động.

+ Tiền thưởng phải gắn trực tiếp với các chỉ tiêu thưởng. Việc gắn chặt với các chỉ tiêu này giúp việc thưởng được công bằng, người lao động có mục tiêu. Mặt khác các chỉ tiêu thường phải hợp lý, không quá khó để người lao động có thể đạt được và không được quá dễ.

+ Khoảng cách giữa các lần thưởng phải phù hợp, không ngắn quá hoặc dài quá. Thời điểm khen thưởng với thời điểm người lao động được công nhận kết quả tốt trong công việc càng ngẫn thì hiệu quả đạt được càng cao.

+ Khen thưởng phải công bằng về mức giữa những người lao động và công bằng giữa những người có thành tích và người không có thành tích.

- **Phụ cấp**

Phụ cấp là khoản trả thêm cho người lao động do họ đảm nhận thêm công việc, chức vụ hay làm trong môi trường có điều kiện thấp.

Phụ cấp cũng có tác động đến người lao động, nó góp phần nâng cao thu nhập cho người lao động, giúp họ đảm bảo cuộc sống. Phụ cấp còn có tác dụng tạo sự công bằng giữa những người lao động. Phụ cấp góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm của người lao động vì họ cảm thấy tổ chức đã quan tâm và có thể hỗ trợ cho những khó khăn của công việc mà họ đang đảm nhận.

- **Phúc lợi và dịch vụ**

Phúc lợi là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng các hỗ trợ về cuộc sống cho người lao động. Phúc lợi được chia ra làm hai loại chủ yếu là:

Phúc lợi bắt buộc: Là khoản phúc lợi tối thiểu mà các tổ chức phải đưa ra theo yêu cầu của pháp luật. Phúc lợi bắt buộc có thể là: các loại bảo đảm, bảo hiểm xã hội, trợ cấp thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

Ở Việt Nam, các phúc lợi bắt buộc bao gồm 5 chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động là: trợ cấp thai sản, ốm đau, hưu trí, tử tuất, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

Phúc lợi tự nguyện. Bao gồm các loại sau:

- Các phúc lợi bảo hiểm như: bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm mất khả năng lao động.

- Các phúc lợi đảm bảo bao gồm các loại như: bảo đảm thu nhập, bảo đảm hưu trí…

- Các phúc lợi tự nguyện khác như: tiền trả cho những thời gian không làm việc, phúc lợi do lịch làm việc linh hoạt, các dịch vụ cho người lao động…

Hoạt động phúc lợi để đạt được mục đích và có hiệu quả cao thì tổ chức cần xây dựng và thực hiên hợp lý, đảm bảo các yêu cầu:

Thứ nhất, cần xây dựng một chương trình phúc lợi ổn định, lâu dài và gắn chặt chương trình phúc lợi với kết quả kinh doanh của tổ chức.

Thứ hai, phải tuyên truyền cho người lao động hiểu được mục tiêu của các chương trình này. Để người lao động tham gia và ủng hộ chương trình.

Thứ ba, chương trình phúc lợi phải được xây dựng một cách rõ ràng, công bằng đối với tất cả các cán bộ thêm vào đó các loại phúc lợi và dịch vụ này phải có ý nghĩa đối với cuộc sống của người lao động.

Bên cạnh phúc lợi thì dịch vụ cho người lao động cũng được các tổ chức quan tâm, đó là những khoản tài chính gián tiếp hỗ trợ một phần cuộc sống cho người lao động nhưng người lao động phải trả thêm một khoản tiền nào đó. Trong nền kinh tế ngày càng phát triển, đời sống của người dân ngày càng được cải thiện thì việc đưa ra các chương trình phúc lợi và dịch vụ cho người lao động có tác dụng rất lớn đến việc tạo động lực cho người lao động.

Do đó để phúc lợi và dịch vụ trở thành một công cụ tạo động lực cho người lao động hiệu quả nhất thì tổ chức cần phải xây dựng và quản lý chương trình phúc lợi, dịch vụ thật tốt và hợp lý.

- Trợ cấp và các khoản thu nhập thêm khác

Trợ cấp và các khoản thu nhập thêm khác có thể bao gồm rất nhiều loại như: Trả lương trong thời gian nghỉ phép, trợ cấp ốm đau, thai sản, trợ cấp y tế, bảo hiểm….ở một mức độ nhất định, đó là những qui định bắt buộc, nhưng sự vận dụng các qui định này ở các tổ chức khác nhau là khác nhau. Lợi ích mang lại từ các khoản trợ cấp và thu nhập thêm khác cũng có tác dụng đáng kể kích thích nhân viên làm việc và gắn bó lâu dài với tổ chức.

b) Kích thích phi vật chất

- **Môi trường quan hệ công việc**

Trong một môi trường công việc luôn có cấp trên, cấp dưới, có nhà quản lý, người lao động. Mối quan hệ trong môi trường công việc không chỉ là mối quan hệ giữa người cấp trên với người cấp dưới mà là mối quan hệ giữa con người với con người trong tập thể. Mối quan hệ này sẽ bộc lộ trong suốt quá trình làm việc, ảnh hưởng đến hoạt động của con người trong tập thể. Mối quan hệ này sẽ bộc lộ trong suốt quá trình làm việc, ảnh hưởng đến hoạt động của người lao động trong tổ chức, chính vì vậy cần có sự quan tâm, giúp đỡ lẫn nhau, hỗ trợ nhau, cùng làm việc mang lại tinh thần làm việc thoải mái, hăng say…Qua đó người lao động luôn cảm thấy yêu mến tập thể, gắn bó với tổ chức, làm việc hiệu quả hơn…Như vậy mối quan hệ trong tập thể lao động góp phần không nhỏ vào việc tạo động lực cho người lao động làm việc tích cực hơn và gắn bó hơn với tổ chức.

- **Điều kiện làm việc**

Khi được tạo điều kiện thuận lợi thì người lao động sẽ hoàn thành nhiệm vụ một cách tốt nhất, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc. Đây là công tác góp phần rất lớn vào việc tạo động lực cho người lao động làm việc.

Điều kiện lao động cần được thiết kế xây dựng tiện nghi, phù hợp với tâm sinh lý con người, tiết kiệm sức lực, đảm bảo an toàn lao động. Nếu người lao

động được làm việc trong một môi trường thuận lợi thì công việc được tiến hành nhịp nhàng, liên tục, thực hiện đúng quy trình công nghệ đã được thiết kế, đạt chất lượng và năng suất cao. Nơi làm việc là nơi mà người lao động gắn bó suốt thời gian làm việc do đó phải đảm bảo yêu cầu người lao động có tư thế làm việc hợp lý nhất, ít gây ra sự mệt mỏi để tránh tai nạn lao động xảy ra trong quá trình làm việc đồng thời duy trì được khả năng làm việc lâu dài. Do vậy việc bố trí nơi làm việc một cách khoa học có tác dụng rất lơn trong việc tạo ra sự hứng thú cho người lao động giúp cho tổ chức có thể nâng cao năng suất lao động.

Bên cạnh đó, người lao động cần được cung cấp, bố trí đầy đủ các điều kiện công việc về không gian làm việc, thiết bị, máy móc, tài liệu phục vụ cho công việc. Những yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp tới người lao động trong quá trình làm việc, cung cấp đầy đủ thiết bị, máy móc sẽ giúp cho người lao động hoàn thành công việc đạt hiệu quả cao, năng suất lao động không ngừng tăng lên. Quan tâm đến điều kiện làm việc của người lao động sẽ tránh được những tai nạn lao động và những tổn hại đáng tiếc xảy ra trong quá trình thực hiện công việc. Do vậy có thể thấy rằng được làm việc trong một môi trường thuận lợi, đầy đủ trang thiết bị sẽ tạo ra cảm giác thoải mái, an toàn cho người lao động, qua đó sẽ thấy hứng thú hơn với công việc, gắn bó với tổ chức đồng thời tổ chức đồng thời tổ chức có thể sử dụng một các hiệu quả nhất nguồn nhân lực của mình.

- **Đánh giá thực hiện công việc**

Đánh giá thực hiện công việc thường được hiểu là sự đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc của người lao động trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó đối với người lao động.

Trong tổ chức, đánh giá thực hiện công việc có ý nghĩa quan trọng vì nó phục vụ được nhiều mục tiêu quản lý và tác động trực tiếp tới cả người lao động và tổ chức. Đối với người lao động, đánh giá thực hiện công việc cung cấp thông tin cơ bản về tình hình thực hiện công việc của người lao động, nhằm giúp họ biết được khả năng của mình, những thiếu sót trong quá trình làm việc để rút kinh nghiệm và cải thiện sự thực hiện công việc Mặt khác, đối với tổ chức, đánh

giá thực hiện công việc giúp nhà quản lý nắm được tình hình thực hiện công việc của người lao động, từ đó có thể đưa ra những quyết định nhân sự đúng đắn như khen thưởng đào tạo và phát triển, thù lao, thăng tiến…Nếu thực hiện được tốt hiệu quả của hoạt động này, người lao động sẽ sẽ có nhiều động lực công tác, gắn bó với tổ chức hơn.

Để đánh giá thực hiện công việc , cần phải thiết lập hệ thống đánh giá với ba yếu tố cơ bản sau:

+ Các tiêu chuẩn thực hiện công việc.

+ Đo lường sự thực hiện công việc theo các tiêu thức trong tiêu chuẩn.

+ Thông tin phản hồi đối với người lao động và bộ phận quản lý nguồn nhân lực .

Mối quan hệ giữa ba yếu tố của hệ thống đánh giá: Tiêu chuẩn thực hiện công việc được coi như là cơ sở của đánh giá thực hiện công việc. So sánh thực tế thực thiện công việc với các tiêu chuẩn này, sử dụng hệ thống thang đo để tiến hành đo lường sự thực hiện công việc của người lao động. Sau khi lượng hóa được kết quả thực hiện công việc, tiến hành đánh giá, phân loại sự thực hiện công việc và thảo luận với người lao động về kết quả đó. Những kết quả này được lưu vào hồ sơ nhân viên, và nó sẽ là cơ sở để nhà quản lý ra các quyết định nhân sự một cách đúng đắn.

Đánh giá thực hiện công việc là một quá trình phức tạp và chịu nhiều ảnh hưởng bởi tình cảm con người vì nó dựa trên sự đánh giá chủ quan của người đánh giá kể cả khi tổ chức đã xây dựng và sử dụng một hệ thống các tiêu chuẩn khách quan của thực hiện công việc. Bản chất chủ quan của đánh giá thực hiện công việc chính là nguyên nhân của rất nhiều loại lỗi thường phạm phải trong quá trình đánh giá dẫn đến tình trạng làm sai lệch ý kiến đánh giá về thực hiện công việc người lao động. Do đó, tổ chức cần luôn hoàn thiện nâng cao hiệu quả việc đánh giá thực hiện công việc.

- **Cơ hội thăng tiến phát triển nghề nghiệp**

Một nhân viên giỏi thường có tinh thần cầu tiến, họ luôn khao khát tìm kiếm cơ hội thăng tiến phát triển nghề nghiệp của mình. Đây là một động lực lao

động của người lao động vì thế nhà quản lý cần tích cực tạo ra những cơ hội đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động. Người lao động sẽ có động lực làm việc khi biết rằng họ sẽ có cơ hội được đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Tổ chức tạo điều kiện cho người lao động nâng cao kỹ năng chuyên môn bằng các khóa huấn luyện hoặc hội thảo chuyên đề, động viên họ tham gia vào các khóa học để trau dồi kiến thức bằng nguồn kinh phí của tổ chức. Như vậy người lao động sẽ cảm thấy người quản lý là nhà đầu tư của họ và điều đó được chứng minh qua hiệu suất lao động của mỗi người lao động. Hầu hết người lao động đều luôn tìm kiếm cơ hội để thăng tiến vì vậy người quản lý tìm cách hướng người lao động bằng cách người quản lý cần làm việc với mỗi cá nhân để họ khám phá ra năng lực thực sự đặt họ vào đúng chuyên môn và vào các dự án trong tương lai, nắm bắt và thừa nhận sự đóng góp của mỗi người và những thành tích làm việc dù lớn hay nhỏ của họ.

Bên cạnh đó, để tận dụng tối đa những khả năng của người lao động thì nhà quản lý cần biết họ thích làm việc gì, sau đó tạo cơ hội cho họ thể hiện và áp dụng khả năng mà họ có. Thành công là một trong những động lực quan trọng khiến nhân viên làm việc tích cực và hăng hái và thành công sẽ tạo đà để đạt được nhiều thành công mới liên tiếp sau đó.

- **Tuyển dụng**

Việc tuyển chọn người lao động có ý nghĩa vô cùng quan trọng không chỉ đối với tổ chức mà còn đối với cả người lao động. Nếu người lao động tìm được công việc phù hợp với chuyên môn, khả năng và sở trường của mình thì sẽ làm việc một cách hăng say, nhiệt tình với công việc và sẽ hoàn thành công việc một cách nhanh chóng nhất. Bên cạnh đó tổ chức sẽ có một nguồn nhân lực mạnh là tài sản vô cùng quý giá giúp tổ chức đạt được mục tiêu của mình, góp phần thúc đẩy sự tồn tại và phát triển vững mạng của tổ chức. Sau khi tuyển dụng được người lao động thì tổ chức cần phải bố trí, sắp xếp cho người lao động phù hợp với công việc cũng như trình độ chuyên môn, khả năng của người lao động để họ có thể phát huy hiệu quả trong công việc và cũng là điều kiện quan trọng để tạo động lực cho người lao động.

Vì vậy các nhà nhà quản lý cần phải dựa vào yêu cầu công việc mà tuyển chọn và bố trí lao động sao cho phù hợp, có như vậy mới phát huy được hết năng lực, khả năng của người lao động làm việc hết mình, hăng say, gắn bó hơn với tổ chức, tổ chức.

- **Đào tạo**

Đào tạo là một nhu cầu không thể thiếu được với bất kỳ đơn vị nào, với mục tiêu đào tạo là sử dụng tối đa lực lượng lao động hiện có và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức, thông qua đó giúp cho người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về nghiệp vụ để thực hiện nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tốt hơn cũng như khả năng nâng cao sự thích ứng công việc trong tương lai.

Đào tạo là tất cả hoạt động có tổ chức nhằm nâng cao trình độ học vấn, trình độ lành nghề và chuyên môn của từng cá nhân nhằm giúp cho họ thực hiện công việc hiện tại một cách tốt hơn. Việc cử người lao động đi đào tạo nhằm tạo cơ hội thăng tiến không những tạo động lực tốt cho chính người đi lao động được đào tạo mà còn ảnh hưởng không nhỏ đến những người lao động khác trong tổ chức. Nếu người được cử đi đào tạo có năng lực thực sự thì sẽ mang lại lợi ích rất lớn cho tổ chức, cùng với đó sẽ làm những người khác cố gắng làm việc noi gương để phấn đấu tìm kiếm cơ hội thăng tiến mới cho bản thân.

- **Sử dụng các hình thức thi đua, khen thưởng**

Để thoản mãn nhu cầu tinh thần của người lao động, cần sử dụng hợp lý các hình thức khuyến khích phi tài chính hợp lý như: Khen ngợi, tổ chức thi đua, xây dựng bầu không khí tâm lý xã hội tốt trong các tập thể lao động, tạo cơ hội học tập, phát triển, tạo cơ hội nâng cao trách nhiệm trong công việc, cơ hội thăng tiến…cho người lao động.

Ngoài ra, còn có một số hoạt động khác như dịch vụ chăm sóc sức khỏe, chinh sách du lịch nghỉ mát,…

1.4 Một số mô hình điều tiết của một số cơ quan trong nước và điều tiết điện lực ngoài nước

1.4.1 Mô hình cơ quan trong nước

a) Cơ quan thanh tra, giám sát ngân hàng trực thuộc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

Cơ quan thanh tra, giám sát ngân hàng được thành lập theo quyết định số 35/2014/QĐ-TTg ngày 12 tháng 06 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ theo đề nghị của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

Cơ quan thanh tra, giám sát ngân hàng là đơn vị tương đương Tổng cục, trực thuộc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, thực hiện chức năng tham mưu, giúp Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam quản lý nhà nước đối với các tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài, quản lý nhà nước về công tác thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo, phòng, chống tham nhũng, phòng, chống rửa tiền, bảo hiểm tiền gửi; tiến hành thanh tra hành chính, thanh tra chuyên ngành và giám sát ngân hàng trong các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Ngân hàng Nhà nước; thực hiện phòng, chống rửa tiền, phòng, chống tài trợ khủng bố theo quy định của pháp luật và phân công của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước.

Hoạt động thanh tra, giám sát ngân hàng gồm: (i) Hoạt động thanh tra; (ii) Hoạt động giám sát; (iii) Hoạt động xây dựng chính sách, văn bản quy phạm pháp luật; cấp phép.

- **Hoạt động thanh tra:**

Nội dung thanh tra ngân hàng bao gồm:

- Thanh tra việc chấp hành pháp luật về tiền tệ và ngân hàng, quy định khác của pháp luật có liên quan, việc thực hiện các quy định trong giấy phép do Ngân hàng Nhà nước cấp.
- Xem xét, đánh giá mức độ rủi ro, năng lực quản trị rủi ro và tình hình tài chính của đối tượng thanh tra ngân hàng; xem xét, đánh giá các rủi ro tiềm ẩn, chất lượng và hiệu quả hệ thống quản trị, điều hành, hệ thống kiểm toán, kiểm soát nội bộ, hệ thống kiểm trị rủi ro của TCTD, chi nhánh ngân hàng

nước ngoài, bao gồm cả việc nhận dạng rủi ro, đo lường rủi ro, giám sát rủi ro, kiểm soát và giảm thiểu, xử lý rủi ro thông qua việc xem xét các yếu tố tác động đến an toàn hoạt động, chất lượng, hiệu quả quản trị rủi ro, khả năng chống đỡ rủi ro của TCTD, chi nhánh ngân hàng nước ngoài.

- Kiến nghị cơ quan nhà nước có thâm quyền sửa đổi, bổ sung, hủy bỏ hoặc ban hành VBQPPL đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước về tiền tệ và ngân hàng.
- Kiến nghị, yêu cầu đối tượng thanh tra ngân hàng có biện pháp hạn chế, giảm thiểu và xử lý rủi ro để đảm bảo an toàn hoạt động ngân hàng và phòng ngừa, ngăn chặn hành vi dẫn đến vi phạm pháp luật.
- Phát hiện, ngăn chặn và xử lý theo thẩm quyền; kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật.

- **Hoạt động giám sát:**

Nội dung giám sát ngân hàng bao gồm:

- Thu thập, tổng hợp và xử lý các tài liệu, thông tin, dữ liệu của đối tượng giám sát ngân hàng theo yêu cầu giám sát; kết hợp giám sát an toàn toàn bộ hệ thống các TCTD với giám sát an toàn của từng TCTD, chi nhánh ngân hàng nước ngoài.
- Xem xét, theo dõi tình hình chấp hành các quy định về an toàn hoạt động ngân hàng và các quy định khác của pháp luật có liên quan; việc thực hiện kết luận, kiến nghị, quyết định xử lý về thanh tra và khuyến nghị, cảnh báo về giám sát ngân hàng.
- Phân tích, đánh giá thường xuyên tình hình tài chính, hoạt động, quản trị, điều hành và mức độ rủi ro của TCTD, chi nhánh ngân hàng nước ngoài, rủi ro mang tính hệ thống; thực hiện xếp hạng các TCTD hằng năm theo mức độ an toàn.
- Phát hiện, cảnh báo các yếu tố tác động, xu hướng biến động tiêu cực, rủi ro gây mất an toàn hoạt động đối với từng TCTD, chi nhánh ngân hàng nước ngoài và hệ thống các TCTD; các rủi ro, nguy cơ dẫn đến vi phạm pháp luật về tiền tệ và ngân hàng.

- Kiến nghị, đề xuất biện pháp phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý các rủi ro, vi phạm pháp luật của đối tượng giám sát ngân hàng theo quy định của pháp luật.

Hoạt động giám sát ngân hàng được thực hiện theo nguyên tắc tập trung thống nhất từ Trung ương đến địa phương, kết hợp chặt chẽ giữa giám sát việc chấp hành chính sách pháp luật về tiền tệ, ngân hàng với giám sát trên cơ sở rủi ro. Đến nay, nội dung giám sát không chỉ dừng ở việc giám sát việc tuân thủ pháp luật, chấp hành các tỷ lệ, giới hạn an toàn hoạt động mà còn chú trọng đánh giá, cảnh báo rủi ro trong hoạt động của TCTD. Bên cạnh giám sát vi mô đối với từng TCTD, các hệ thống giám sát an toàn vĩ mô từng bước được nghiên cứu, triển khai như mô hình dự báo tài chính FPM, bộ chỉ số lành mạnh tài chính FSIs và các mô hình kiểm tra sức chịu đựng của hệ thống và mô hình đánh giá hiệu quả hoạt động của các ngân hàng thương mại (DEA).

- **Hoạt động xây dựng chính sách, văn bản quy phạm pháp luật**

Cơ quan TTGSNH tham mưu, giúp Thống đốc Ngân hàng Nhà nước trong việc xây dựng, ban hành theo thẩm quyền hoặc để Thống đốc Ngân hàng Nhà nước trình cấp có thẩm quyền ban hành chính sách, VBQPPL về tổ chức, hoạt động, an toàn hoạt động ngân hàng, thanh tra, giám sát ngân hàng, bảo hiểm tiền gửi và về phòng, chống rửa tiền, phòng, chống tài trợ khủng bố thuộc phạm vi trách nhiệm quản lý của Ngân hàng Nhà nước

- **Hoạt động cấp phép**

Cơ quan TTGSNH tham mưu, giúp Thống đốc Ngân hàng Nhà nước và Thanh tra, giám sát Ngân hàng Nhà nước chi nhánh tham mưu, giúp Giám đốc Ngân hàng Nhà nước chi nhánh (trong trường hợp Giám đốc Ngân hàng Nhà nước chi nhánh được Thống đốc Ngân hàng Nhà nước phân cấp, ủy quyền) thực hiện:

Cấp, sửa đổi, bổ sung, thu hồi giấy phép thành lập và hoạt động của TCTD, giấy phép thành lập chi nhánh ngân hàng nước ngoài, giấy phép thành lập văn phòng đại diện của TCTD nước ngoài, tổ chức nước ngoài khác có hoạt động ngân hàng và các loại giấy phép hoạt động ngân hàng khác;

Cấp, thu hồi giấy phép hoạt động hoạt động cung ứng dịch vụ thông tin tín dụng cho các tổ chức.

b) Ủy ban Chứng khoán Nhà nước trực thuộc Bộ Tài chính

Ủy ban Chứng khoán Nhà nước thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn sau đây:

Trình Bộ trưởng Bộ Tài chính để trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định:

- Các dự án luật, dự thảo nghị quyết của Quốc hội, dự án pháp lệnh, dự thảo nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội; dự thảo nghị định của Chính phủ; dự thảo quyết định của Thủ tướng Chính phủ về chứng khoán và thị trường chứng khoán.
- Chiến lược, quy hoạch, chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình hành động, đề án, dự án quan trọng về chứng khoán và thị trường chứng khoán.

Trình Bộ trưởng Bộ Tài chính xem xét, quyết định:

- Dự thảo thông tư và các văn bản khác về chứng khoán và thị trường chứng khoán;
- Kế hoạch phát triển thị trường chứng khoán hàng năm.

Ban hành văn bản hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ, văn bản quy phạm nội bộ, văn bản cá biệt thuộc phạm vi quản lý của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước.

Tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, dự án, đề án thuộc lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán sau khi được cấp có thẩm quyền ban hành hoặc phê duyệt

Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về chứng khoán và thị trường chứng khoán.Cấp, gia hạn, đình chỉ, thu hồi giấy phép, chứng chỉ hành nghề và giấy chứng nhận liên quan đến hoạt động chứng khoán và thị trường chứng khoán; chấp thuận những thay đổi liên quan đến hoạt động chứng khoán và thị trường chứng khoán.

Quản lý, giám sát hoạt động của các Sở Giao dịch chứng khoán, Trung tâm Lưu ký chứng khoán và các tổ chức phụ trợ; tạm đình chỉ hoạt động giao dịch, hoạt động lưu ký của các Sở Giao dịch chứng khoán, Trung tâm Lưu ký chứng khoán trong trường hợp có dấu hiệu ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nhà đầu tư; chấp thuận các quy định, quy chế của các Sở Giao dịch chứng khoán, Trung tâm lưu ký chứng khoán; chấp thuận việc đưa vào giao dịch các loại chứng khoán mới, thay đổi và áp dụng phương thức giao dịch mới, đưa vào vận hành hệ thống giao dịch mới.

Thanh tra, giám sát, xử lý vi phạm hành chính và giải quyết khiếu nại, tố cáo trong hoạt động chứng khoán và thị trường chứng khoán.

Thực hiện công tác thống kê, dự báo về hoạt động chứng khoán và thị trường chứng khoán; tổ chức quản lý và ứng dụng công nghệ thông tin, hiện đại hóa hoạt động trong lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán.

Tổ chức nghiên cứu khoa học; tổ chức, phối hợp với các cơ quan, tổ chức liên quan đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức, viên chức quản lý chứng khoán và nhân viên hành nghề chứng khoán; phổ cập kiến thức về chứng khoán và thị trường chứng khoán cho công chúng.

Thực hiện hợp tác quốc tế, xây dựng và triển khai chính sách hội nhập trong lĩnh vực chứng khoán và thị trường chứng khoán theo phân công, phân cấp của Bộ trưởng Bộ Tài chính và quy định của pháp luật.

1.4.2 Mô hình cơ quan điều tiết điện lực Quốc tế

a) Hoa kỳ

Uỷ ban điều tiết năng lượng liên bang (Federal Energy Regulatory Commission – FERC) là một cơ quan điều tiết độc lập thuộc Bộ năng lượng chịu trách nhiệm điều tiết ngành điện, các nhà máy thủy điện, cũng như lĩnh vực công nghiệp vận chuyển dầu và khí. Do đó, FERC là một Cơ quan điều tiết đa ngành và cũng có quyền thực thi điều tiết các hoạt động và giao dịch thương mại cấp liên bang.

FERC bù đắp tất cả chi phí của mình từ các ngành công nghiệp được điều tiết thông qua các loại phí và các khoản thu hàng năm.

Mặc dù FERC bù đắp doanh thu thông qua phí trên ngành công nghiệp, nhưng trên thực tế là từ ngân sách dành riêng của Quốc hội. Các khoản phí được thu sẽ bằng với ngân quỹ được phê duyệt. Cơ chế này cho phép Quốc hội duy trì việc giám sát và phê duyệt ngân sách cấp cho FERC trong khi chí phí được chuyển sang các ngành công nghiệp được điều tiết (những đơn vị sử dụng các dịch vụ của FERC) thông qua phí. Ngân sách cho năm 2005 là 210 triệu US$, trong đó khoảng một phần ba là được phân bổ cho các hoạt động điện lực.

FERC có quyền thực thi điều tiết hoạt động thương mại điện lực ở cấp độ liên bang, chẳng hạn hệ thống truyền tải điện liên bang. Do đó, tất cả các đơn vị ngành điện kết nối với lưới đều chịu sự hướng dẫn của FERC.

Gần như tất cả chi phí của FERC được thu hồi thông qua các phí hàng năm áp dụng cho ngành công nghiệp. FERC nhìn chung không làm hóa đơn trực tiếp cho khách hàng điện. Tất cả các chi phí đã được phê duyệt cho chương trình điện của FERC, bao gồm các chi phí giải quyết tranh chấp và các chi phí tổ chức không trực tiếp được thu hồi từ các nhà cung cấp dịch vụ truyền tải. Do đó, không cần phân bổ chi phí cho các lớp khách hàng khác.

Các phí hàng năm sẽ áp dụng cho một ISO, RTO hoặc đơn vị cung cấp dịch vụ công nếu đơn vị đó là đơn vị quản lý biểu giá truyền tải. Các phí hàng năm chỉ có thể được áp dụng cho trao đổi điện với nước ngoài nếu điện năng bắt nguồn hoặc đi đến trạm biến áp đầu tiên ở Mĩ. Các phí hàng năm dựa trên lượng điện truyền tải của năm trước, thu theo đơn vị ($/MWh). Mỗi đơn vị điện lực phải đệ trình tổng sản lượng (MWh) đã truyền tải trao đổi liên bang (hoặc liên quốc gia) lên FERC vào 30 tháng 4 hàng năm.

b) Canada

Mục đích của Uỷ ban năng lượng quốc gia là đảm bảo an toàn, bảo vệ môi trường và nâng cao hiệu quả kinh tế trong điều tiết đường ống truyền tải dầu khí, phát triển và kinh doanh năng lượng, lệ phí và giá trên các đường ống truyền tải cụ thể. Uỷ ban năng lượng quốc gia cũng có chức năng báo cáo và đề xuất lên Bộ trưởng Bộ Tài nguyên về các vấn đề năng lượng, kiểm tra và báo cáo công khai các hoạt động chức năng của mình trên các thị trường năng lượng.

Tuỳ thuộc vào việc phê duyệt của Uỷ ban Tài chính, Uỷ ban năng lượng quốc gia có thể đưa ra các qui định về cơ chế tạo ngân quỹ từ ngành công nghiệp.

Các loại phí, các khoản thu và thuế được trả trực tiếp cho Uỷ ban năng lượng quốc gia. Việc thanh toán chậm được tính lãi theo tỷ suất lãi chậm trả được qui định bởi Uỷ ban.

Chi phí được phân bổ dựa trên thời gian hao phí của mỗi loại được phân loại sau đây:

- Dầu thô, đường ống dẫn dầu, các sản phẩm dầu, khí tự nhiên hóa lỏng và khí dầu hóa lỏng.
- Các đường ống dẫn khí và khí tự nhiên
- Các đường dây tải điện dưới sự quản lý của Ủy ban và hoạt động xuất khẩu điện.

Thời gian hao phí của viên chức và người lao động của NEB vào các hoạt động liên quan trực tiếp tới quản trị NEB và các hoạt động liên quan gián tiếp tới các chức năng của NEB được phân bổ giữa 3 nhóm phụ theo cùng một tỷ lệ với số lượng thời gian đã đăng ký trực tiếp.

Chi phí được phân bổ xa hơn cho các đơn vị trong mỗi lớp theo sản lượng. Trong 2 lớp đầu tiên, chi phí được phân bổ cho một đơn vị dựa trên sản lượng thực tế (mét khối) của năm tiếp theo trong tổng sản lượng hợp nhất dự báo của lớp. Với lớp điện, chi phí được phân bổ cho một đơn vị dựa trên tổng của sản lượng thực tế hoặc dựa báo của năm hiện tại, sản lượng từ 2 năm trước, và sản lượng được dự báo cho năm tiếp theo tính tỷ lệ trong sản lượng hợp nhất của 4 năm.

c) Panama

Panama có một cơ quan điều tiết đa lĩnh vực cho dịch vụ công, bao gồm nước, điện và viễn thông. Cơ quan điều tiết này có có ba giám đốc, mỗi người chịu tránh nhiệm một lĩnh vực. Mỗi giám đốc có một bộ máy hành chính riêng để điều tiết lĩnh vực của họ.

Chức năng và nguồn thu ngân sách của Cơ quan điều tiết điện được quy định trong Luật điện khi cải cách lại ngành điện. Trách nhiệm của nó bao gồm:

Cấp phép

Điều tiết lưới và thiết lập biểu giá

Xúc tiến cạnh tranh và kiểm tra vi phạm luật lệ thị trường

Theo dõi và thực thi quản lý chất lượng, luật lệ và quy định.

Điều tiết việc cùng phát điện và tự phát điện.

Quy định việc mua năng lượng của các công ty phân phối

Từng bước đưa cạnh tranh bán lẻ vào.

Luật điện cũng quản lý và theo dõi việc thu phí các khách hàng Công nghiệp của Cơ quan điều tiết

Luật điện quy định mức thu phí trần, mức trần này được tính mỗi năm là 1% tổng doanh thu của các Công ty phân phối cộng với doanh thu từ các khách hàng tự do của các Công ty phát trong năm trước. Kinh nghiệm cho thấy rằng ngân sách thường gần với mức trần.

d) Peru

Có các cơ quan điều tiết khác nhau cho lĩnh vực điện, tất cả trực thuộc Bộ Năng lượng và khai khoáng:

1. Tổ chức điều tiết là Bộ Năng lượng và khai khoáng thông qua Vụ năng lượng (DGE). DGE chịu chi phối của Chính phủ.
2. Một tổ chức có trách nhiệm hòa giải (OSINERG) có trách nhiệm giám sát và thực thi các tiêu chuẩn chất lượng và nghĩa vụ hòa giải, phán quyết tranh chấp.
3. Ủy ban giá (CTE) có trách nhiệm:
    - Quy định biểu giá
    - Thiết lập và xem xét biểu giá truyền tải và phân phối
    - Thiết lập biên dự trữ và trị số mất tải của độ tin cậy cung cấp điện.

CTE có trách nhiệm tính toán định kỳ chi phí phát điện mà chi phí này sẽ chuyển qua để quy định biểu giá cho khách hàng cuối cùng. Sau này, CTE đã trở thành một Ban của OSINERG và được gọi là Ban Điều tiết giá.

CTE là một tổ chức kỹ thuật tách từ Bộ Năng lượng và khai khoáng, nó độc lập về chức năng, tài chính và hành chính. CTE có nguồn tài chính hoạt động thu từ các đơn vị trong ngành công nghiệp.

Mỗi năm, CTE chuẩn bị ngân sách năm tới và đệ trình lên Bộ. Khi được phê duyệt, phí sẽ được thu từ các công ty điện, vận chuyển nhiên liệu và phân phối khí để bù đắp cho ngân sách.

Trong trường hợp thực thi và không thực thi các nghĩa vụ hay các điều khoản trong Luật, việc khen thưởng, bồi thường thiệt hại hay phạt có thể được áp dụng. Tiền thu được từ việc bồi thường thiệt hại sẽ được trả lại cho người tiêu dùng cuối cùng trong khi tiền thu được từ việc thưởng hay phạt thường được đưa vào quỹ của OSINERG.

e) Uruguay

URSEA là cơ quan điều tiết thu các phí dịch vụ năng lượng, gồm điện, khí và nhiên liệu lỏng cũng như hệ thống nước sạch và nước thải. Cơ quan này được thành lập theo luật số 17598 ngày 13 tháng 12 năm 2002.

Theo luật, các chức năng chính của cơ quan này là:

- Kiểm tra sự tuân thủ luật và điều tiết
- thiết lập các yêu cầu phải tuân theo đối với các công ty bị điều tiết.
- Tập hợp các thủ tục chuyển quyền sở hữu.
- Giải quyết tranh chấp giữa các khách hàng và các công ty bị điều chỉnh.
- Các nhiệm vụ liên quan đến biểu giá điện để điều chỉnh các dịch vụ.
- Kiểm tra việc thực hiện các quy tắc cạnh tranh và quy tắc hoạt động thị trường điện.
- Bảo vệ quyền lợi của khách hàng cũng như lợi ích của họ.

Cơ chế tạo kinh phí được thiết lập theo Nghị định 544/03: Điều chỉnh phí cho các đơn vị trong ngành nước và năng lượng dựa trên tỷ lệ 2/1000 của tổng doanh thu hoặc 27% của giá trị chuyển nhượng trong giai đoạn luật 17.958-

2002, áu đó việc 27% của các giá trị chuyển nhượng sẽ được phân bổ cho kinh phí của URSEA.

g) Nam Phi

Cơ quan điều tiết năng lượng quốc gia (NERSA) là cơ quan điều tiết được thiết lập theo các điều khoản của đạo luật Điều tiết năng lượng quốc gia, 2004 (Đạo luật số 40 của năm 2004) được ủy quyền đảm nhận các chức năng của Cơ quan điều tiết ngành công nghiệp khí thành lập theo đạo luật Các đường ống dẫn dầu năm 2003 và Cơ quan ĐTĐL quốc gai được thành lập theo Luật điện năm 1987 như đã sửa đổi.

Theo các điều khoản của Luật Điều tiết năng lượng quốc gia số 40 năm 2004, các chức năng của cơ quan điều tiết gồm:

- Cấp giấy phép cho các đường ống dẫn dầu, các thiết bị chuyên chở, các thiết bị dự trữ, xây dựng và vận hành hệ thống truyền tải khí, phân phối, hóa lỏng và các thiết bị khí hóa, thay đổi cơ sở hạ tần, trao đổi buôn bán khí;
- Cấp giấy phép cho phát, cung cấp, và trong một khu vực nào đó của phân phối.
- Tập hợp và lưu trưc các thông tin liên quan đến các đường ống dẫn dầu và khí;
- Thực hiện hòa giải và phân xử theo các nhiệm vụ luật định.
- Thiết lập và phê duyệt biểu giá và phí theo cách điều tiết bắt buộc;

Kiểm tra và hành động nếu cần để đảm bảo rằng các đường ống dẫn dầu, các thiết bị chuyên chở và các thiết bị dự trữ được cung cấp trong một khu vực nào đó được tiến hành theo các chức năng đã cấp phép.

- Xúc tiến cạnh tranh các đường ống dẫn dầu và trong ngành công nghiệp khí;
- Xúc tiến tối ưu hóa việc sử dụng các nguồn khí;
- Giải quyết các tranh chấp của khách hàng.

Các chính sách của NERSA được phát triển từ các chính sách của Chính phủ cũng như các ý tưởng điều tiết của Bộ trưởng bộ Khoáng sản và năng lượng.

NERSA được kỳ vọng đi tiên phong trong các hoạt động điều tiết cần thiết và đi trước sự chuyển đổi của ngành công nghiệp năng lượng.

NERSA được tạo kinh phí từ 3 ngành công nghiệp thông qua các khoản phụ thu cho mục đích điều tiết ngành công nghiệp các đường ống dẫn khí và dầu, các kinh phí điều tiết năng lượng gồm:

- Tiền được phê duyệt bởi Quốc hội;
- Các khoản thu đánh vào các thực thể có tư cách pháp nhân.
- Các phí dàn xếp hòa giải và các dịch vụ khác được nêu trong các điều khoản của Luật Điều tiết năng lượng quốc gia, 2004 (Luật số 40); và
- Phí cấp phép.

Với mục đích điều tiết ngành công nghiệp điện, các kinh phí điều tiết điện gồm:

- Kinh phí phê duyệt bởi Quốc hội;
- Các kinh phí tập hợp theo mục 5B của Luật Điện; và
- Các chi phí mà các thực thể có tư cách pháp nhân phải chịu.
- Theo Luật Điện sửa đổi, các kinh phí tập hợp là:
- Phí cấp phép cho các Công ty phát
- Các nguồn thu do được tặng hay do đóng góp của cá nhân, tổ chức, chính phủ theo qui định của Bộ năng lượng và Bộ tài chính; và
- Lợi tức từ các khoản đầu tư

Phí được trả bởi các Công ty phát được tính toán theo lượng điện được phát của năm tài chính trước. Trong trường hợp không trả hoặc trả chậm, NERSA có thể áp dụng các khoản thu tương ứng. Phí ĐTĐL tạo kinh phí cho Cơ quan ĐTĐL quốc gia là 62,166,359 R trong năm 2005. Phí này được trả bởi các nhà phân phối đường ống dầu năm 2006 là 0,25c/lit theo Luật phí đường ống dẫn dầu số 28 năm 2004.

Phí trả bởi các công ty truyền tải và phân phối khí năm 2006 là c/Gl theo luật điều tiết khí số 75 năm 2002.

Phí cho NERSA là phí được sử dụng để bù đắp các chi phí để tiến hành các chức năng điều tiết. Phần dư kinh phí có thể được sử dụng để đầu tư nếu phần dư ở cuối năm tài chính được sùng để bù đắp ngân sách cho năm tài chính tiếp theo.

h) Anh

OFGEM là cơ quan điều tiết các ngành công nghiệp khí và điện ở Anh. Cơ quan này co chức năng điều tiết thị trường, điều tiết các đơn vị, an ninh năng lượng, chính sách xã hội và bảo vệ môi trường. OFGEM bị chi phối bởi Cơ quan Thị trường điện và khí, cơ quan này thiết lập các chính sách ưu tiên thực hiện bởi OFGEM. OFGEM bù đắp hầu hết chi phí thông qua các phí thu từ ngành công nghiệp. Phần còn lại là từ cho thuê tài sản và các khoản thu khác. Phí cấp phép áp dụng cho các đơn vị lưới bị điều tiết trong 4 lớp: truyền tải điện, phân phối điện, truyền tải khí và phân phối khí.

Phí cấp phép dựa trên số khách hàng của mỗi lớp.

Trong trường hợp của lớp truyền tải điện, cùng số khách hàng như lớp phân phối. Các chi phí được phân bổ xa hơn cho các đơn vị trong một lớp theo tổng khách hàng của từng đơn vị trong tổng số khách hàng của lớp. Phí cấp phép cực tiểu hàng năm là 500£.

OFGEM thiết lập phí cấp phép dựa trên trung bình 5 năm của ngân sách được phê duyệt. Mỗi đơn vị cần đệ trình số khách hàng tại thời điểm 30 tháng 09 của năm trước không muôn hơn ngày 01 tháng 05. Sự chênh lệch giữa phí cấp phép tập hợp với các chi phí thực tế sẽ được điều hòa trong 6 năm, theo đó mỗi năm được phép chênh lệch trong khoản 3 triệu £.

Các quyền lực của OFGEM được quy định theo Luật Khí năm 1986. Luật Điện năm 1989 và sau đó là luật Công ích năm 2000 và Luật điện 2004. OFGEM cũng có quyền hạn theo Luật Cạnh tranh năm 1998.

OFGEM hoạt động dưới sự điều khiển và quản lý của Cơ quan Thị trường điện và khí, Cơ quan này thiết lập tất cả các quyết định chính và các chính sách và phải tuân theo hướng dẫn được Thư ký Chính phủ đưa ra về việc làm thế nào để đáp ứng được các chính sách xã hội và môi trường.

OFGEM được tạo kinh phí từ các phí cấp phép cho ngành công nghiệp điện và khí.

OFGEM với vai trò như là một ban chính phủ không thuộc bộ, được tạo kinh phí từ ngân khố quốc gia thông qua bỏ phiếu ở Quốc hội. Chi phí mà OFGEM phải chịu được thu hồi sau thông qua phí cấp phép và các loại phí khác từ các ngành công nghiệp khí và điện.

Với năm tài chính ngân sách được quốc hội duyệt là 38,1 triệu bảng. Theo như giới thiệu của Luật Công ích, các khoản tiền được tập hợp trong sự đánh giá của Energywatch và Phòng Công nghiệp và thương mại. Thu nhập này và các chi tiêu được thể hiện dưới chương trình chi phí. 13,3 triệu bảng đã được chuyển trực tiếp cho Phòng Thương mại và Công nghiệp nhân danh Energywatch. Trong năm tài chính 2005 ORGEM đã nhận được 51,1 triệu bảng, trong đó 47,3 triệu bảng là từ phí cấp phép. Thu nhập khác, chủ yếu là từ tài sản là 3,8 triệu bảng. Khoản thu vượt mức là 1,2 triệu bảng từ năm tài chính 2005 sẽ được tài trợ lại như một phần của việc tính toán phí cấp phép cho năm 2006. Vì tất cả các chi phí cấp phép được thu hồi thông qua phí cấp phép, và chúng được lập hóa đơn làm 2 đợt trong năm dựa trên các chi phí được ước lượng, một vài chi phí thu hồi vượt mức được xem như thu nhập được trả lại cho các chủ nợ va một số chi phí thu hồi dưới mức được xem như thu nhập phải chịu của người vay.

Các chi phí vận hành trong năm tài chính 2005 là 36.467.000 bảng và ch phí hoạt động nhân viên là 16.571.000 bảng. Mặt khác, thu nhập hoạt động là thu nhập liên quan trực tiếp đến các hoạt động vận hành của OFGEM. Thu nhập này bao gồm chủ yếu là phí cấp phép và các phí và các khoản thu cho các dịch vụ được cung cấp trên cơ sở chi phí đầy đủ. Thu nhập vận hành là 35.766.000 bảng.

i) Phần Lan

Cơ quan thị trường năng lượng là một cơ quan chuyên môn dưới quyền Bộ thương mại và Bộ công nghiệp, các bộ này quản lý điều tiết cả lĩnh vực điện và khí tự nhiên. Tuy nhiên, Bộ vẫn giám sát việc xây dựng các nhà máy điện,

xây dựng lưới điện, chuyển các nhà máy điện sang sử dụng các dạng năng lượng khác và việc xuất nhập khẩu điện.

Đầu tiên, Cơ quan thị trường điện được thành lập vào 06/1995 theo Luật điện lực, khi mở ra cạnh tranh trong thị trường điện. Sau này, vào tháng 08/2000 cơ quan này chuyển thành Cơ quan thị trường năng lượng theo Luật thị trường khí tự nhiên.

Trách nhiệm và mục tiêu của Cơ quan thị trường năng lượng như sau:

- Xúc tiến cạnh tranh trong thị trường điện và khí tự nhiên khi mua bán điện và khí tự nhiên.
- Bảo đảm tính hợp lý và nguyên tắc công bằng trong hoạt động điện và khí.
- Trợ giúp cấp phép cho các tổ chức và cơ quan đang sử dụng lưới và xây dựng lưới 110kV và cao hơn.
- Giám sát giá dịch vụ truyền tải, phân phối và các dịch vụ khác sao cho hợp lý và không phân biệt đối xử.

Cơ quan thị trường năng lượng đưa ra thông tin về thời hạn định giá điện và phí phân phối điện. Cơ quan thị trường năng lượng thu phí từ việc giám sát và các dịch vụ điều tiết khác.

k) Italia

Cơ quan điều tiết Ý trong lĩnh vực Điện và Khí là một cơ quan độc lập thành lập theo Luật 481 ngày 14/11/1995 nhằm điều tiết lĩnh vực điện và khí. Trách nhiệm điều tiết của nó gồm thiết lập biểu giá, đưa ra các tiêu chuẩn chất lượng phục vụ và kỹ thuật, đảm bảo yếu tố đầu vào quan trọng là điện và khí cho nền kinh tế để phát triển thị trường cạnh tranh và bảo vệ lợi ích khách hàng.

Để bảo vệ sự độc lập và tự trị của Cơ quan điều tiết, các cá nhân có thẩm quyền của cơ quan sẽ không được phép quan hệ trực tiếp hay gián tiếp với các công ty hoạt động trong lĩnh vực mà Cơ quan điều tiết.

Chức năng của cơ quan điều tiết độc lập với chính sách của Chính phủ và Nghị viện đồng thời được cân nhắc trong luật của liên minh châu Âu. Cơ quan điều tiết xem xét các quan sát và gợi ý tới Chính phủ và Nghị viện và đưa ra báo

cáo hàng năm tới Nghị viện và Thủ tướng về hoạt động của nó và tình hình điều tiết.

Cơ quan điều tiết có nguồn thu từ phí cung cấp dịch vụ. Việc thu phí này được tính trên phần trăm doanh thu của năm tài chính trước đó của các công ty. Mức thu phí trần quy định là 1/1000. Trong năm 2005 doanh thu điều tiết nhận được bằng 0,3/1000.

Lương cho các viên chức điều tiết là:

- Chủ tịch € 300.000 mỗi năm.
- Các điều tiết viên khác € 270.000 mỗi năm.
- CEO: € 150.000 mỗi năm.

l) Tây Ban Nha

Tổng kết chương 1 Ủy ban năng lượng quốc gia (CNE) là cơ quan điều tiết lĩnh vực năng lượng Tây Ban Nha. Nó được thành lập theo Luật Hydrocarbon (tháng 10/1998) và Sắc lệnh của Vua vào tháng 07/1999. CNE trực thuộc Bộ kinh tế.

Các mục tiêu hoạt động của Ủy ban là thúc đẩy cạnh tranh trong lĩnh vực năng lượng Tây Ban Nha, bao gồm điện, khí tự nhiên và thị trường nhiện liệu lỏng. Nó cũng hoạt động như là một cơ quan tư vấn năng lượng cho Chính quyền Trung ương và Chính phủ trong các Vùng tự trị và như là một trọng tài phân xử tranh chấp.

Để có nguồn tài chính cho hoạt động, Ủy ban năng lượng quốc gia chuẩn bị một bản dự trù ngân sách hàng năm theo hướng dẫn của Bộ tài chính và trình lên Bộ trưởng, để Chính phủ phê duyệt. Ngân sách được phê duyệt được gửi tới Nghị viện như là một khoản trong Tổng ngân sách chính phủ.

Các kinh phí cho CNE được thu hồi trực tiếp từ các khách hàngở dụng điện trong biểu giá của họ. Trong biểu giá của khách hàng đã được điều tiết, một tỷ lệ 0,069% và 0,201% được áp dụng trong giá TPA.

1.5 Tổng kết

Khái niệm và phương pháp đánh giá năng lực hoạt động ĐTĐL được nêu ra trong chương này. Qua đó, hai yếu tố chính ảnh hưởng đến hoạt động ĐTĐL là chức năng nhiệm vụ phù hợp với sự thay đổi của các hoạt động điện lực và tăng động lực lao động nhằm nâng cao nguồn nhân lực được đánh giá cụ thể.

Cơ quan ĐTĐL cần xây dựng danh mục vị trí việc làm nhằm phân biệt rõ chức năng quản lý nhà nước và chức năng ĐTĐL, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của các đơn vị, cá nhân, chính sách tiền lương, tiền thưởng, đãi ngộ…. nhằm nâng cao năng lực, hiệu suất, hiệu quả.

Để đảm bảo hoạt động hiệu quả, cơ quan ĐTĐL cần: "Có vị trí độc lập với các đơn vị được điều tiết, không bị áp lực từ các yếu tố chính trị và được trao toàn quyền để điều tiết thị trường bằng các quyết định về chính sách và cưỡng chế thi hành. Cơ quan ĐTĐL có quyền ra các phán quyết để thực hiện các chức năng điều tiết và cưỡng chế một cách hiệu quả và rõ ràng. Cơ quan ĐTĐL phải được cung cấp tài chính đầy đủ từ các nguồn doanh thu tin cậy và dự tính được".

Từ những điều trên, phần đánh giá thực trạng Cục ĐTĐL và những giải pháp nhằm năng cao năng lực hoạt động ĐTĐL sẽ được trình bày, đánh giá ở các Chương tiếp sau.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG CỦA CỤC ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC

2.1. Tổng quan ngành điện Việt Nam

2.1.1. Cơ cấu ngành điện

Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước, Bộ Công Thương có trách nhiệm thực hiện quản lý nhà nước về lĩnh vực ngành điện, trong đó Cục ĐTĐL, Cục Điện lực và Năng lượng tái tạo trực thuộc Bộ Công Thương có chức năng tham mưu, giúp Bộ trưởng Bộ Công Thương quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật đối với ngành điện lực Việt Nam.

Ngành điện lực Việt nam có sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế, bao gồm các tập đoàn kinh tế nhà nước như EVN, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam (PVN), Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng Sản Việt Nam (Vinacomin), các doanh nghiệp tư nhân và các nhà đầu tư nước ngoài đang đầu tư theo hình thức BOT và IPP. Trong đó, Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam là tập đoàn kinh tế hàng đầu của Nhà nước, là Công ty mẹ trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam, được thành lập theo Quyết định số 148/2006/QĐ-TTg ngày 22 tháng 6 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ và được chuyển đổi thành công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo Quyết định số 975/QĐ-TTg ngày 25 tháng 6 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ, đóng vai trò quan trọng, quyết định trong sản xuất kinh doanh, đầu tư xây dựng phát triển HTĐ nhằm đảm bảo nhu cầu điện cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. EVN được tổ chức theo mô hình liên kết dọc giữa các khâu Phát điện -Truyền tải điện - Phân phối điện. Hiện nay, EVN đang giữ vai trò chủ chốt trong ngành điện, nắm giữ thị phần lớn trong lĩnh vực phát điện, thay mặt nhà nước để quản lý toàn bộ hệ thống truyền tải điện và điều độ HTĐ quốc gia, quản lý và nắm giữ thị phần chi phối trong khâu phân phối và bản lẻ điện.

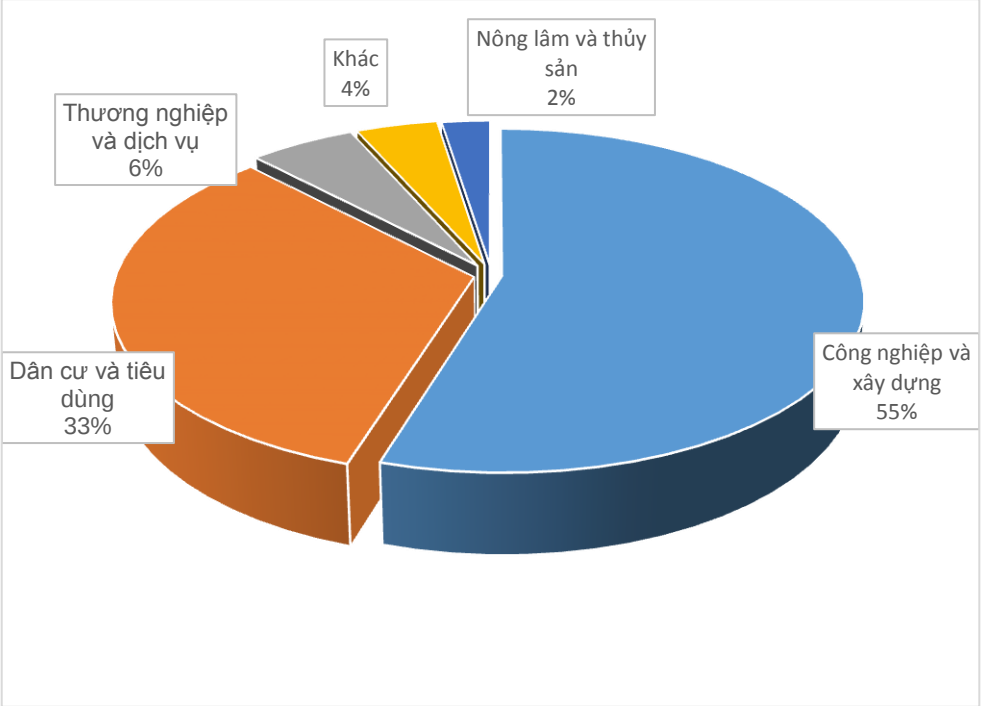
Các tập đoàn kinh tế nhà nước như PVN, Vinacomin, các doanh nghiệp tư nhân và các nhà đầu tư nước ngoài trong thời gian qua chủ yếu đầu tư vào lĩnh vực phát điện. Tuy còn một số khó khăn vướng mắc nhưng thị phần trong khâu phát điện của nhóm các công ty này ngày càng tăng cao, đóng góp quan trọng

vào việc cùng EVN đảm bảo nhu cầu điện cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời là động lực quan trọng cho việc xây dựng và hình thành thị trường điện lực ở Việt Nam.

2.1.2. Hiện trạng HTĐ Việt Nam

a) Phụ tải điện

Phụ tải toàn HTĐ quốc gia đến cuối năm 2017 (tính tại đầu cực máy phát) đạt 198,33 tỷ kWh, phụ tải cực đại của HTĐQG là 30.931 MW (ngày 11/8/2017), sản lượng ngày cao nhất đạt 643.67 tr.kWh (bao gồm cả bán sang Campuchia). Trong 5 năm qua cơ cấu phụ tải gần như không thay đổi, ngành công nghiệp và xây dựng vẫn chiếm tỷ trọng chủ yếu trong cơ cấu phụ tải của Việt Nam với 55% phụ tải toàn hệ thống, dân cư và tiêu dùng chiếm 33%, thương nghiệp và dịch vụ chiếm 6%, nông lâm và thủy sản chiếm 2%.

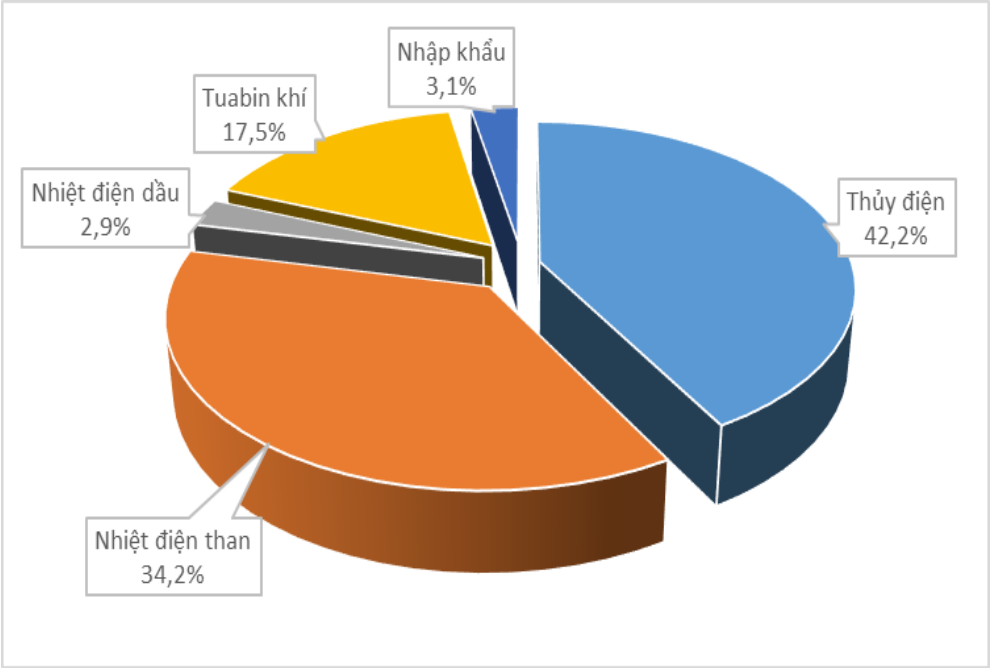


Hình 2.1: Biểu đồ cơ cấu phụ tải HTĐ Việt Nam

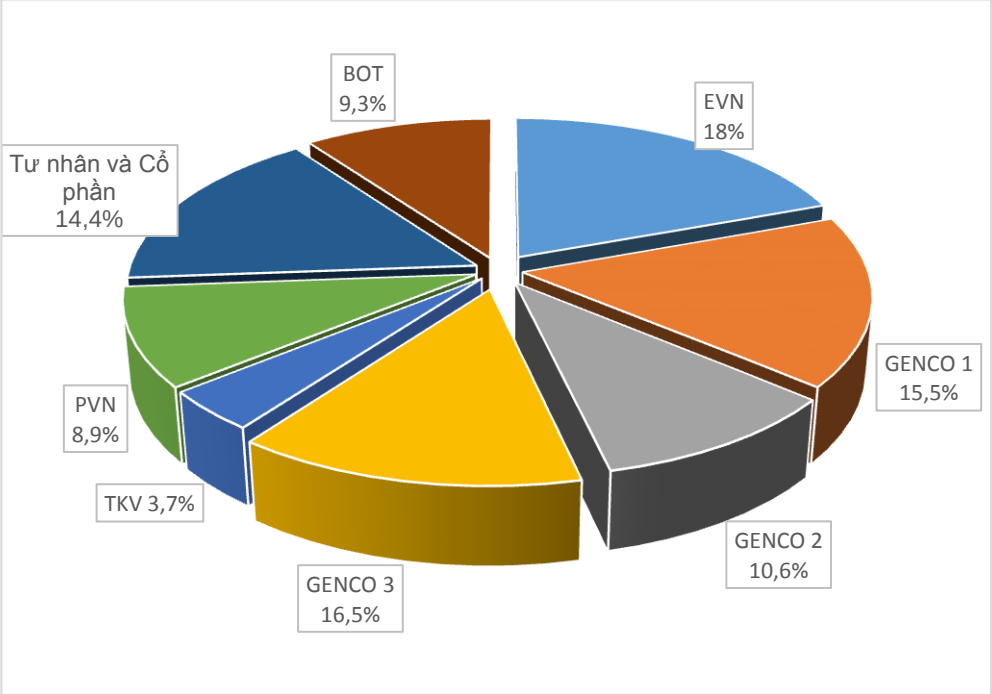
b) Nguồn điện

Tính đến cuối năm 2017, tổng số nhà máy điện đang vận hành trong HTĐ là 126 nhà máy (không kể các nhà máy thủy điện nhỏ) với tổng công suất đặt là 45.410 MW (chưa bao gồm nguồn nhập khẩu). Trong đó thủy điện chiếm 42,2%, nhiệt điện than chiếm 34,2%, tuabin khí chiếm 17,5%, nhiệt điện dầu

chiếm 2,9% và nguồn điện nhập khẩu chiếm 3,1%. Cụ thể, cơ cấu nguồn điện theo công nghệ và chủ sở hữu như hình sau:



Hình 2.2. Biểu đồ cơ cấu nguồn theo loại hình công nghệ



Hình 2.3. Biểu đồ cơ cấu nguồn điện theo chủ sở hữu

Điện năng sản xuất toàn HTĐ Quốc gia trong năm 2017 đạt khoảng 198.4 tỷ kWh (bao gồm cả sản lượng điện bán cho Campuchia), trung bình ngày đạt 543.56 tr.kWh/ngày. Trong đó sản lượng thủy điện chiếm tỷ trọng lớn nhất với hơn 86.4 tỷ kWh tương ứng với 44% sản lượng toàn hệ thống, nhiệt điện than

chiếm 34%, tuabin khí chiếm 20%, sản lượng nhập khẩu và nguồn khác chiếm tỷ trọng tương ứng khoảng 2%.

Các đơn vị phát điện thuộc sở hữu của EVN

Tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2017, tổng công suất đặt của các đơn vị phát điện thuộc EVN là 25.927/45.410 MW, chiếm 57% tổng công suất đặt toàn hệ thống.

Thực hiện lộ trình cải cách ngành điện, ngày 01 tháng 6 năm 2012, Bộ Công Thương đã quyết định thành lập các Tổng Công ty phát điện hoạt động theo hình thức Công ty mẹ - Công ty con, trực thuộc EVN. Công ty mẹ của các EVNGENCO 1, 2, 3 là công ty TNHH một thành viên, do EVN sở hữu 100% vốn điều lệ, hoạt động theo hình thức công ty mẹ - công ty con. Các Tổng Công ty phát điện tiếp nhận từ EVN quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại các công ty cổ phần phát điện. Các EVNGENCO bắt đầu thực hiện kế hoạch cổ phần hoá từ năm 2015. Trong đó EVNGENCO 3 thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2015 và Genco 1, 2 chuẩn bị thực hiện trong hai năm 2015-2016 theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Công văn số 7738/VPCP-ĐMDN ngày 03 tháng 10 năm 2014 của Văn phòng Chính phủ.

Ngoài 03 Tổng công ty phát điện, EVN hiện còn nắm giữ 7 Công ty Thủy điện hạch toán phụ thuộc bao gồm: Công ty thủy điện Sơn La, Hòa Bình, Tuyên Quang, Trị An, Ialy, Huội Quảng - Bản Chát, Công ty Phát triển thủy điện Sê San. Bên cạnh đó, EVN cũng đang hoàn thiện thủ tục pháp lý chuyển giao Công ty Nhiệt điện Nghi Sơn 1 về EVNGENCO1.

Bảng 2.1. Cơ cấu nguồn điện theo công suất đặt tính đến hết năm 2017

TT	Cơ cấu nguồn	Công suất đặt	
		MW	%
1	**EVN**	**25.927**	**57%**
1.1	Các công ty phát điện hạch toán phụ thuộc EVN	8.370	18,4%
1.2	Các EVNGENCO	17.557	38,7%
2	**Ngoài EVN**	**19.483**	**43%**
2.1	PVN	4.158	8,9%
2.2	TKV	1.715	3,7%
2.3	BOT	4.311	9,3%
2.4	IPP	6.682	14,4%
2.5	Nhập khẩu	1.340	2,9%
2.6	Khác	129	0.3%
	Tổng	**45.410**	**100,0%**

Khối các đơn vị phát điện ngoài EVN

Tổng công ty điện lực Dầu khí thuộc Tập đoàn Dầu khí Việt Nam được thành lập năm 2007, tham gia đầu tư vào lĩnh vực phát điện, quản lý vận hành các nhà máy điện. Tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2017, tổng công suất đặt của các đơn vị phát điện thuộc PVN là 4.158/45.410 MW, chiếm 8,9% tổng công suất đặt toàn hệ thống. Hiện nay, PVN có 4 nhà máy điện chạy khí (Cà Mau 1&2, Nhơn Trạch 1&2), 2 nhà máy thủy điện và nhà máy nhiệt điện Vũng Áng 1 đang vận hành thương mại. Ngoài ra, PVN còn một số dự án khác đang được triển khai như nhiệt điện Thái Bình, Nhơn Trạch 3, Nhơn Trạch 4...

Tương tự như Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) đã thành lập Tổng công ty Điện lực TKV - CTCP để thực hiện đầu tư vào lĩnh vực phát điện, quản lý vận hành các nhà máy điện. Tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2017, các nhà máy điện thuộc TKV - Power có tổng công suất đặt là 1.715/45.410 MW, chiếm 3,7% tổng công suất đặt toàn hệ thống.

Các đơn vị phát điện BOT: Tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2017, các đơn vị phát điện theo hình thức BOT gồm có như Phú Mỹ 2.2, Phú Mỹ 3, Cần Đơn Mông Dương 2 …, với tổng công suất đặt là 4.311 MW, chiếm khoảng 9,3% tổng công suất đặt toàn hệ thống. Các đơn vị này hiện không tham gia thị trường điện do đặc thù về bảo lãnh Chính phủ và cam kết bao tiêu.

Các đơn vị phát điện thuộc sở hữu hoặc có cổ phần của các doanh nghiệp nhà nước khác như: Tổng công ty Sông Đà, Tổng công ty Đầu tư phát triển đô thị và khu công nghiệp Việt Nam... hoặc do tư nhân đầu tư, sở hữu dưới hình thức Công ty cổ phần hoặc Công ty TNHH.

c) Lưới điện

Hệ thống truyền tải điện trong năm 2017 đưa vào vận hành nhiều công trình mới lưới điện 500kV và lưới điện 220kV góp phần tăng tính liên kết HTĐ quốc gia, giúp cải thiện khả năng điều chỉnh điện áp hệ thống, giải tỏa công suất và tăng cường độ tin cậy cung cấp điện cho các khu vực trọng điểm. Trào lưu truyền tải HTĐ quốc gia đa phần theo chiều Bắc – Trung và Trung – Nam, đặc biệt khu vực miền nam thường xuyên phải nhận lượng lớn công suất từ miền Bắc và miền Trung.

Bảng 2.2: Tổng hợp chiều dài, số lượng máy biến áp của lưới truyền tải đến hết năm 2017

	500kV	**220kV**
Chiều dài đường dây (km)	7415	17010
Số TBA	28 (Bắc: 11, Trung: 6, Nam: 11)	120 (Bắc: 53, Trung 19, Nam: 48)
Tổng công suất MBA (MVA)	29850 MVA (Bắc: 1200, Trung: 5400, Nam: 12450)	53016 MVA (Bắc: 23161, Trung: 5415, Nam: 24440)

2.1.3. Hiện trạng vận hành, kinh doanh trong ngành điện

a) Hiện trạng khâu mua buôn điện

EVN hiện đóng vai trò là đơn vị mua buôn điện duy nhất trong Thị trường phát điện cạnh tranh. Theo ủy quyền của EVN, Công ty Mua bán điện (đơn vị hạch toán phụ thuộc EVN) ký kết hợp đồng SPPA (dạng CfD) với các đơn vị tham gia trực tiếp (đến hết tháng 12 năm 2017, có 81/126 NMĐ trực tiếp tham

gia thị trường điện với tổng công suất đặt là 22.560 MW chiếm 49,7% tổng công suất đặt trong hệ thống) và hợp đồng PPA truyền thống với các đơn vị không tham gia thị trường điện. Việc bán buôn điện giữa EVN và 5 Tổng công ty điện lực được thực hiện thông qua hợp đồng với giá bán buôn điện nội bộ.

b) Hiện trạng khâu phân phối - bán lẻ điện

EVN hiện nắm giữ hơn 95% thị phần khâu phân phối - bán lẻ điện thông qua việc sở hữu 5 Tổng công ty Điện lực Hà Nội, Hồ Chí Minh, miền Bắc, miền Trung, miền Nam (các Tổng công ty này có chức năng phân phối và chức năng bán lẻ điện). Địa bàn hoạt động của các Tổng công ty Điện lực gồm:

- Tổng công ty Điện lực miền Bắc: Phục vụ khách hàng tại khu vực miền Bắc gồm 27 tỉnh, từ Lạng Sơn đến Hà Tĩnh;

- Tổng công ty Điện lực miền Trung: Phục vụ khách hàng tại khu vực miền Trung gồm 13 tỉnh, từ Quảng Bình đến Phú Yên và 04 tỉnh Tây Nguyên;

- Tổng công ty Điện lực miền Nam: Phục vụ khách hàng tại khu vực miền Nam gồm 21 tỉnh, gồm tỉnh Lâm Đồng và các tỉnh từ Ninh Thuận trở vào;

- Tổng công ty Điện lực TP. Hà Nội và Tổng công ty Điện lực TP. Hồ Chí Minh hoạt động tại TP. Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh là hai khu vực trung tâm chính trị, kinh tế lớn của cả nước.

Bảng 2.3: Sản lượng điện thương phẩm và giá bán điện bình quân của các TCTĐL đến hết năm 2017

TT	Đơn vị bán lẻ	Sản lượng thương phẩm (tr. kWh)	Giá bán điện bình quân (đ/kWh)
1	Tổng công ty Điện lực miền Bắc	57.337	1.571,39
2	Tổng công ty Điện lực miền Trung	16.091	1.691,45
3	Tổng công ty Điện lực miền Nam	60.331	1.608,69
4	Tổng công ty Điện lực Tp. Hà Nội	16.357	1.820,24
5	Tổng công ty Điện lực Tp. Hồ Chí Minh	22.893	1.874,84
6	EVN bán điện trực tiếp	1.644	1.759,87

Các Tổng công ty Điện lực được tổ chức theo hình thức công ty mẹ - công ty con với công ty mẹ là loại hình trách nhiệm hữu hạn một thành viên 100% vốn chủ sở hữu nhà nước. Công ty điện lực tỉnh/quận các đơn vị hạch toán phụ thuộc các Tổng công ty Điện lực, thực hiện bán lẻ điện cho khách hàng sử dụng điện trên địa bàn tỉnh/thành phối, trừ một số trường hợp đặc biệt sau:

- Các Công ty điện lực Hải Phòng, Hải Dương, Ninh Bình (thuộc Tổng công ty Điện lực miền Bắc), Công ty điện lực Đà Nẵng (thuộc Tổng công ty Điện lực miền Trung) và Công ty điện lực Đồng Nai (thuộc Tổng công ty Điện lực miền Nam) được tổ chức theo mô hình công ty TNHH MTV thuộc các Tổng công ty Điện lực miền.

- Công ty cổ phần Điện lực Khánh Hòa: Do Tổng công ty Điện lực miền Trung nắm cổ phần chi phối (51,53%).

Ngoài 5 Tổng công ty Điện lực thuộc EVN, có một số đơn vị tham gia khâu phân phối bán lẻ như Công ty cổ phần điện nước An Giang và một số đơn vị tại các khu công nghiệp, nông thôn, thực hiện bán lẻ ở cấp điện áp trung và hạ áp, có quy mô nhỏ (chiếm thị phần khoảng 3,81%).

c) Hiện trạng về các đơn vị cung cấp dịch vụ vận hành

Đơn vị vận hành HTĐ và thị trường điện: Trong thị trường phát điện cạnh tranh hiện tại, Trung tâm Điều độ HTĐ Quốc gia (thuộc EVN) đảm nhận vai trò của Đơn vị vận hành HTĐ và thị trường điện. Về mặt cơ cấu tổ chức, Trung tâm Điều độ HTĐ quốc gia là đơn vị hạch toán phụ thuộc EVN. Về mặt chức năng nhiệm vụ, Trung tâm Điều độ HTĐ Quốc gia đóng vai trò quan trọng trong việc chỉ huy điều độ, vận hành, đảm bảo an ninh của HTĐ; điều hành giao dịch thị trường giao ngay, thực thiện tính toán các khoản thanh toán và chuyển các kết quả tính toán thanh toán cho các đơn vị liên quan để thực hiện thủ tục thanh toán trên thị trường giao ngay.

Đơn vị truyền tải điện: Hiện tại, Tổng công ty Truyền tải điện quốc gia (thuộc EVN) đảm nhận vai trò của Đơn vị truyền tải điện, có trách nhiệm đầu tư, quản lý vận hành lưới điện truyền tải cấp điện áp 220 và 500kV. Về mặt sở hữu, EVN hiện nắm giữ 100% vốn điều lệ tại Tổng công ty Truyền tải điện quốc gia.

Tổng công ty Truyền tải điện quốc gia hoạt động theo mô hình Công ty mẹ - công ty con, trong đó Công ty mẹ là công ty TNHH MTV, có các đơn vị hạch toán phụ thuộc như sau: 04 Công ty Truyền tải điện 1, 2, 3, 4 và 03 Ban QLDA các công trình điện miền Bắc, miền Trung, miền Nam.

Đơn vị phân phối điện: Hiện tại, chức năng cung cấp dịch vụ phân phối điện do 05 Tổng công ty Điện lực thuộc EVN đảm nhận, bao gồm Tổng công ty Điện lực miền Bắc, miền Trung, miền Nam, TP. Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh. EVN hiện nắm giữ 100% vốn điều lệ tại 05 Tổng công ty Điện lực này. Các Tổng công ty Điện lực hoạt động theo mô hình Công ty mẹ - công ty con, trong đó Công ty mẹ là công ty TNHH MTV với các đơn vị thành viên gồm:

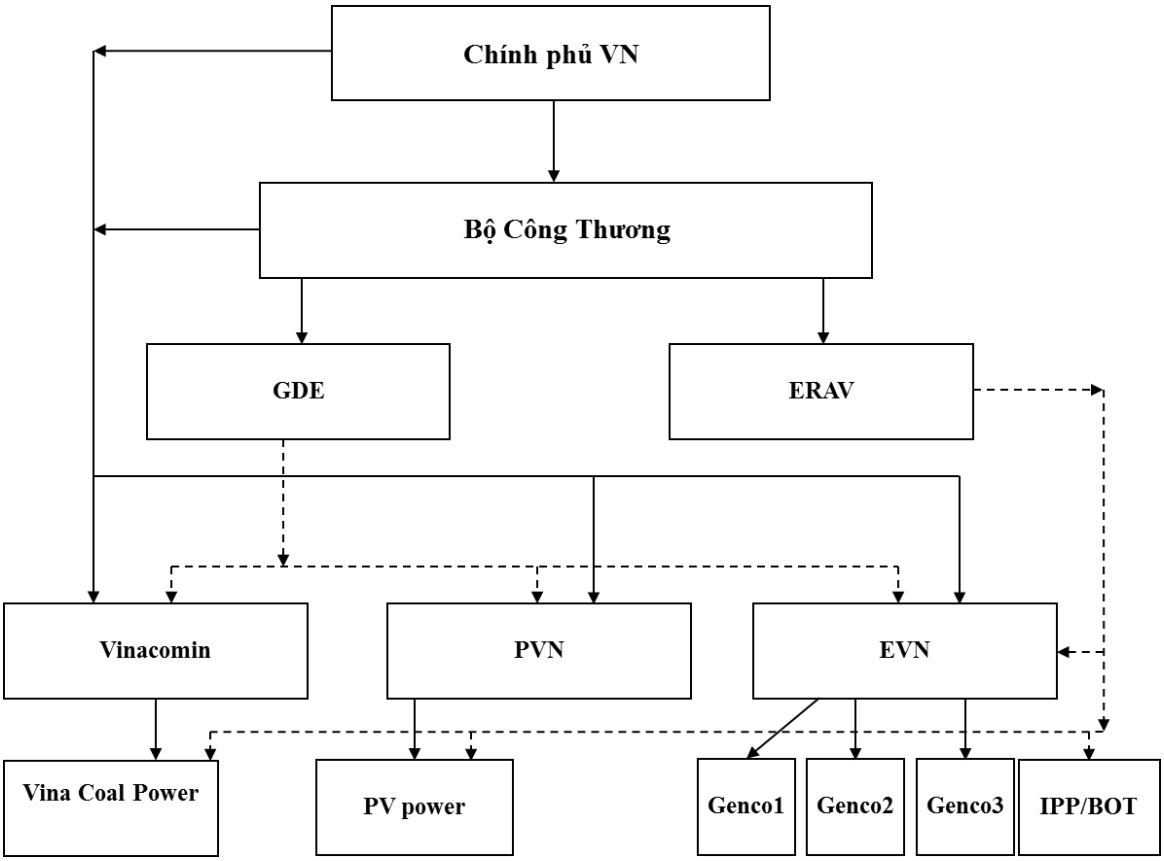
- Các Công ty Điện lực tỉnh/thành phố (hạch toán phụ thuộc);
- 01 Công ty lưới điện cao thế (hạch toán phụ thuộc);
- Ban quản lý dự án lưới điện;
- Các đơn vị phụ trợ trong lĩnh vực thí nghiệm điện, tư vấn xây dựng điện, thủy điện, sản xuất thiết bị điện…

Các Tổng công ty Điện lực hiện vẫn đang thực hiện đầu tư phát triển mới lưới điện 110 kV thông qua các Ban Quản lý dự án lưới điện trực thuộc Tổng công ty. Chức năng quản lý vận hành lưới điện 110 kV do Công ty Lưới điện cao thế (đơn vị hạch toán phụ thuộc Tổng công ty Điện lực đảm nhận). Tuy nhiên, hiện vẫn còn một số Công ty điện lực tỉnh theo mô hình TNHH NN MTV (Hải Phòng, Hải Dương, Ninh Bình thuộc Tổng công ty Điện lực miền Bắc; Đà Nẵng thuộc Tổng công ty Điện lực miền Trung; và Đồng Nai thuộc Tổng công ty Điện lực miền Nam) trực tiếp quản lý phần lưới điện 110 kV. Công ty Cổ phần Điện lực Khánh Hòa (thuộc Tổng công ty Điện lực miền Trung) cũng đảm nhận chức năng quản lý lưới điện 110 kV trên địa bàn tỉnh. Các Công ty Điện lực tỉnh/quận (thuộc Tổng công ty Điện lực) trực tiếp thực hiện nhiệm vụ quản lý vận hành lưới điện trung và hạ áp.

2.2. Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Cục ĐTĐL

2.2.1 Chức năng, nhiệm vụ

Cục ĐTĐL là cơ quan giúp Bộ trưởng Bộ Công Thương thực hiện quản lý nhà nước về điều tiết hoạt động điện lực; tổ chức thực hiện nhiệm vụ điều tiết hoạt động điện lực nhằm cung cấp điện an toàn, ổn định, chất lượng, sử dụng điện tiết kiệm, có hiệu quả và đảm bảo tính công bằng, minh bạch, đúng quy định của pháp luật.



Hình 2.4: Sơ đồ tổ chức đơn giản hóa bộ máy trong ngành điện/năng lượng

Theo Quyết định số 153/2008/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, nhiệm vụ và quyền hạn của Cục ĐTĐL như sau:

- Trình Bộ trưởng Bộ Công thương để trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt hoặc ban hành:

+ Quy định phương án lập, trình tự, thủ tục ban hành giá bán lẻ điện;

+ Biểu giá bán lẻ điện;

+ Quy định các hành vi vi phạm và hình thức xử lý các hành vi vi phạm quy định của pháp luật về hoạt động điện lực.

- Trình Bộ trưởng Bộ Công thương phê duyệt hoặc ban hành:

+ Quy định điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, sửa đổi, bổ sung, thu hồi và quản lý Giấy phép hoạt động điện lực;

+ Quy định về điều kiện, trình tự, thủ tục ngừng cấp điện, cắt điện hoặc giảm mức tiêu thụ điện;

+ Đề án thiết kế thị trường điện các cấp độ;

+ Các quy định về hoạt động của thị trường điện lực, bao gồm: quy định vận hành thị trường điện; quy định lưới điện truyền tải; quy định lưới điện phân phối; quy định đo đếm điện năng; quy định áp dụng hợp đồng mua bán điện mẫu;

+ Các quy định về phương pháp lập, trình tự, thủ tục thẩm định và ban hành các loại giá và phí trong hoạt động điện lực theo quy định của pháp luật;

+ Quy định về kiểm tra hoạt động điện lực và sử dụng điện, giải quyết tranh chấp hợp đồng mua bán điện.

- Giúp Bộ trưởng Bộ Công thương chỉ đạo, kiểm tra, giám sát, đánh giá và chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, quy hoạch, kế hoạch, đề án, dự án, chương trình và các quy định về ĐTĐL sau khi được phê duyệt.

- Ban hành theo thẩm quyền các văn bản hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ về ĐTĐL; các văn bản cá biệt; văn bản quy phạm nội bộ theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện các nhiệm vụ về điều tiết hoạt động điện lực và thị trường điện lực, bao gồm:

+ Công bố danh mục các dự án nguồn và lưới điện truyền tải cần đầu tư, phát triển hàng năm theo quy hoạch được duyệt; theo dõi việc thực hiện kế hoạch các dự án lưới phân phối điện 110kV hàng năm có xét đến năm tiếp sau làm cơ sở để tính toán, phê duyệt giá điện;

+ Cấp, sửa đổi, bổ sung và thu hồi Giấy phép hoạt động điện lực;

+ Ban hành các loại giá và phí của hoạt động điện lực, bao gồm: khung giá phát điện, khung giá bán buôn điện; giá truyền tải điện; giá phân phối điện;

phí tham gia thị trường điện lực; phí giao dịch thị trường; phí điều độ HTĐ; phí sử dụng các dịch vụ phụ trợ và các phí khác;

+ Phê duyệt hợp đồng mua bán điện song phương có thời hạn (Power Purchase Agreement - PPA) do các đơn vị phát điện và mua điện trình;

+ Kiểm tra, giám sát tình hình cung cấp điện và điều hành HTĐ để đảm bảo cân bằng cung - cầu điện;

+ Đề xuất các giải pháp khuyến khích hoặc hạn chế đầu tư phát triển các công trình nguồn điện, lưới điện bảo đảm cân bằng cung - cầu dài hạn và vận hành HTĐ ổn định, an toàn, tin cậy có mức độ dự phòng hợp lý, có chi phí sản xuất, vận hành thấp nhất.

+ Xác định, công bố tỷ lệ công suất và điện năng giữa hình thức mua, bán thông qua hợp đồng song phương có thời hạn và mua bán giao ngay cho các đơn vị phát điện cho các cấp độ phát triển của thị trường điện lực;

+ Xác định tình trạng mang tải của lưới điện theo đề nghị của đơn vị điện lực;

+ Phê duyệt phương thức hỗ trợ tài chính các dự án thực hiện quản lý nhu cầu điện (Demand-Side Management - DSM)

+ Điều tiết hoạt động của thị trường điện lực; kiến nghị cấp có thẩm quyền các phương án về sáp nhập hoặc chia tách các đơn vị hoạt động điện lực nhằm bảo đảm hoạt động cạnh tranh minh bạch của thị trường điện lực;

+ Kiểm tra và xử lý theo thẩm quyền các hành vi vi phạm pháp luật trong việc thực hiện: quy định vận hành thị trường điện lực; Giấy phép hoạt động điện lực; hợp đồng mua bán điện song phương có thời hạn (PPA); biểu giá điện và phí các loại; các chương trình, dự án quản lý nhu cầu điện (DSM) và tiết kiệm năng lượng (EE) được duyệt; các quy định khác của pháp luật về hoạt động điện lực và thị trường điện lực;

- Tham gia xây dựng quy hoạch phát triển điện lực quốc gia; xây dựng chương trình tái cơ cấu ngành điện và mô hình thị trường điện các cấp độ phù hợp với lộ trình hình thành và phát triển thị trường điện lực Việt Nam và trình Bộ trưởng Bộ Công thương để trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

- Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực ĐTĐL và phát triển thị trường điện lực, các hoạt động liên quan tới liên kết lưới điện khu vực và phát triển thị trường điện lực các nước tiểu vùng sông Mê Kông (Greater Mekong Subregion - GMS) và ASEAN.

- Nghiên cứu, ứng dụng các tiến bộ khoa học, công nghệ trong hoạt động ĐTĐL.

- Tổ chức đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng các yêu cầu của hoạt động ĐTĐL và vận hành thị trường ở các cấp độ phát triển của thị trường điện lực.

- Lập báo cáo hàng năm về tổng kết, đánh giá tình hình hoạt động điều tiết và vận hành của thị trường điện lực theo quy định.

- Sử dụng ngân sách nhà nước được cấp, các khoản thu phí và lệ phí cấp phép, ghi ĐTĐL và các phí khác theo quy định của pháp luật.

- Được yêu cầu các tổ chức, cá nhân liên quan cung cấp thông tin, tài liệu cần thiết cho việc thực hiện các nhiệm vụ được giao; được sử dụng tư vấn trong và ngoài nước trong trường hợp cần thiết theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện cải cách hành chính trong lĩnh vực ĐTĐL theo kế hoạch cải cách hành chính của Bộ Công thương.

- Quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức, tài chính, tài sản được giao theo quy định của pháp luật và phân cấp của Bộ Công thương.

- Thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn khác do Bộ trưởng Bộ Công thương giao và theo quy định của pháp luật.

2.2.2 Về cơ cấu tổ chức

Mô hình tổ chức của Cục ĐTĐL gồm có Lãnh đạo Cục (1 Cục trưởng, 2 Phó Cục trưởng) và 10 đơn vị:

1. Văn phòng.

2. Phòng Pháp chế.

3. Phòng Giá điện và Phí.

4. Phòng Thị trường điện lực.

5. Phòng HTĐ.

6. Phòng Quan hệ công chúng và Cấp phép.

7. Phòng Công nghệ thông tin.

8. Chi cục ĐTĐL miền Trung.

9. Chi cục ĐTĐL miền Nam.

10. Trung tâm Nghiên cứu phát triển thị trường điện lực và Đào tạo.

Năm 2016, Cục ĐTĐL được giao cơ sở vật chất nằm trong trụ sở Bộ Công Thương tại miền Trung và miền Nam, tạo điều kiện cần thiết để thành lập các Chi cục Điều tiết miền Trung, miền Nam.

2.3. Đánh giá năng lực hoạt động của Cục ĐTĐL

2.3.1 Các kết quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Cục ĐTĐL

Từ khi được thành lập và hoạt động, Cục ĐTĐL đã thực hiện nhiệm vụ trong các lĩnh vực: Xây dựng văn bản quy phạm pháp luật về điện lực; cấp, sửa đổi, bổ sung và thu hồi giấy phép hoạt động điện lực; thẩm định quy hoạch phát triển điện lực địa phương; giám sát cân bằng cung cầu về điện; quản lý nhu cầu điện; xây dựng phương pháp lập các loại giá điện và phí; điều tiết giá điện; xây dựng mô hình thị trường điện lực các cấp độ, cấu trúc ngành điện theo từng cấp độ thị trường điện lực; xây dựng các quy định về hoạt động của thị trường điện lực bao gồm các quy định về vận hành thị trường điện lực cạnh tranh, HTĐ truyền tải, HTĐ phân phối, đo đếm điện năng, hợp đồng mua bán điện mẫu…; giải quyết khiếu nại và tranh chấp trên thị trường điện; kiểm tra và xử phạt vi phạm hoạt động điện lực.

Cụ thể như sau:

a) Về xây dựng văn bản pháp luật:

Cục ĐTĐL đã tổ chức xây dựng, trình Bộ Công Thương xem xét trình Chính phủ để trình Quốc hội ban hành 01 Luật (Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật điện lực năm 2012), trình Chính phủ ban hành 03 Nghị định trong lĩnh vực điện lực, trình Thủ tướng Chính phủ ban hành 02 quyết định về lộ trình phát triển thị trường điện lực tại Việt Nam và 03 quyết định về giá điện. Cục ĐTĐL đã tổ chức, xây dựng trình Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành gần 70

thông tư, quyết định quy phạm pháp luật về hoạt động điện lực, vận hành hệ thống điện và thị trường điện lực. Ngoài ra Cục ĐTĐL đã soạn thảo trình Thủ tướng Chính phủ 04 quyết định, trình Bộ trưởng ban hành 23 quyết định, chỉ thị điều hành hoạt động điện lực và thị trường điện lực.

b) Về điều tiết giá điện:

- Đã xây dựng, trình Bộ trưởng Bộ Công Thương trình Thủ tướng ban hành các Quy định về cơ chế điều chỉnh mức giá bán lẻ điện bình quân (Quyết định số 24/2017/QĐ-TTg ngày 30 tháng 6 năm 2017, Quyết định số 24/2011/QĐ-TT ngày 15/ 4/2011 và Quyết định số 69/2013/QĐ-TTg ngày 19/11/2013); khung giá của mức giá bán lẻ điện bình quân các năm 2013 - 2015; 2016 - 2020; quy định về cơ cấu biểu giá bán lẻ điện (Quyết định số 28/2014/QĐ-TTg ngày 07/4/2014).

- Đã xây dựng, trình Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành các quy định về giá bán điện; phương pháp lập, trình tự, thủ tục thẩm định và ban hành các loại giá và phí trong hoạt động điện lực theo quy định của pháp luật; phương pháp xác định giá phát điện; trình tự, thủ tục xây dựng, ban hành khung giá phát điện và phê duyệt hợp đồng mua bán điện; phương pháp lập, trình tự, thủ tục thẩm định và phê duyệt chi phí định mức hàng năm của nhà máy thủy điện đa mục tiêu; quy định về biểu giá chi phí tránh được và hợp đồng mua bán điện mẫu áp dụng cho các nhà máy điện nhỏ sử dụng năng lượng tái tạo; quy định phương pháp lập, trình tự, thủ tục xây dựng, ban hành và quản lý giá truyền tải điện; quy định tính toán mức giá bán lẻ điện bình quân; quy định về mua, bán công suất phản kháng; quy định phương pháp xác định giá dịch vụ phụ trợ HTĐ, trình tự kiểm tra hợp đồng cung cấp dịch vụ phụ trợ HTĐ.

- Đã thực hiện nhiệm vụ giúp Bộ trưởng Bộ Công Thương chỉ đạo, kiểm tra, giám sát, đánh giá và chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật và các quy định liên quan đến giá bán điện: Trong các năm 2014-2017, Cục ĐTĐL tổ chức kiểm tra, theo dõi tình hình thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật theo chương trình do Bộ Công Thương ban hành; tổ

chức kiểm tra giá thành sản xuất kinh doanh điện hàng năm của EVN để công bố công khai theo quy định.

Đã thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về giá điện, Cục ĐTĐL đã dự thảo trình Bộ Công Thương ban hành các loại giá, phí trong hoạt động điện lực, cụ thể:

- Khung giá phát điện: Trình Lãnh đạo Bộ ký ban hành khung giá phát điện cho các năm 2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019.

- Khung giá bán buôn điện: Trình Lãnh đạo Bộ ký ban hành khung giá bán buôn điện của EVN cho các Tổng công ty Điện lực phát điện cho các năm 2015, 2016, 2017, 2019;

- Giá truyền tải: Đã thẩm định và trình Lãnh đạo Bộ phê duyệt giá truyền tải điện cho các năm 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019.

- Phí điều độ vận hành HTĐ và phí điều hành giao dịch thị trường điện lực: Cục đã xây dựng và trình Lãnh đạo Bộ ban hành Thông tư số 13/2010/TT-BCT ngày 15 tháng 4 năm 2010 quy định phương pháp lập, trình tự, thủ tục xây dựng chi phí vận hành HTĐ và thị trường điện. Tuy nhiên, hiện nay, Trung tâm điều độ HTĐ quốc gia (NLDC) là đơn vị hạch toán phụ thuộc EVN (EVN) nên chi phí cho hoạt động của NLDC hiện được hạch toán trong chi phí khâu phụ trợ, quản lý ngành của EVN. Trong thời gian tới, khi NLDC trở thành đơn vị hạch toán độc lập phù hợp với kế hoạch tái cơ cấu ngành điện phục vụ phát triển thị trường điện lực tại Việt Nam thì phí điều độ vận hành HTĐ và phí điều hành giao dịch thị trường điện lực sẽ được xem xét áp dụng.

- Giá dịch vụ phụ trợ HTĐ: Thực hiện Thông tư số 21/2015/TT-BCT ngày 23 tháng 6 năm 2015 Cục ĐTĐL đã có ý kiến đối với giá dịch vụ phụ trợ năm 2018 của các nhà máy cung cấp dịch vụ phụ trợ gồm: Thủ Đức, Cần Thơ, Ô Môn 1, Ninh Bình, Bà Rịa.

- Biểu giá chi phí tránh được: Hàng năm, Cục ĐTĐL thực hiện thẩm định và ban hành Biểu giá chi phí tránh được áp dụng cho các nhà máy thủy điện nhỏ, đấu nối với lưới điện quốc gia; Các nhà máy điện nhỏ sử dụng nguồn Năng

lượng tái tạo chưa có cơ chế giá điện riêng được Thủ tướng Chính phủ quy định khi đấu nối với lưới điện quốc gia.

- Phê duyệt hợp đồng mua bán điện song phương có thời hạn giữa đơn vị phát điện và mua điện, hợp đồng bán buôn điện có thời hạn: Cục ĐTĐL đã kiểm tra và có ý kiến về hợp đồng mua bán điện và các hiệu chỉnh bổ sung hợp đồng của các nhà máy điện.

c) Về điều tiết thị trường điện:

- Đã xây dựng các thiết kế thị trường điện các cấp độ: Đề án thiết kế tổng thể thị trường bán buôn điện cạnh tranh; đề án thiết kế chi tiết thị trường bán buôn điện cạnh tranh.

- Đã trình Bộ trưởng Bộ Công Thương phê duyệt:

+ Đề án nhóm các nhà máy điện để phát triển thị trường phát điện cạnh tranh (thành lập 03 Tổng công ty phát điện- Gencos): Các đơn vị hoạt động điện lực tham gia thị trường điện không chiếm thị phần chi phối. Cụ thể: sau khi thành lập các Gencos, không Tổng công ty phát điện nào có thị phần vượt quá 25% công suất đặt của HTĐ.

+ Đề án tái cơ cấu thành lập thị trường phát điện cạnh tranh: ban hành các quyết định thành lập Tổng công ty truyền tải điện, thành lập Công ty Mua bán điện, 5 Tổng công ty Điện lực.

Đã xây dựng, trình Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành các thông tư quy định vận hành thị trường phát điện cạnh tranh phù hợp với mức độ phát triển của thị trường điện.

d) Về Quy hoạch dài hạn và kế hoạch ngắn hạn:

- Đến tháng 9 năm 2011, Cục ĐTĐL là đầu mối thẩm định các quy hoạch phát triển điện lực dài hạn.

- Từ tháng 10 năm 2011, sau khi Tổng cục Năng lượng được thành lập, chức năng thẩm định các quy hoạch được chuyển sang cho Tổng cục Năng lượng. Cục ĐTĐL chỉ thực hiện kiểm tra, trình Bộ Công Thương phê duyệt các kế hoạch phát triển lưới truyền tải điện ngắn hạn hàng năm phục vụ mục tiêu xác định giá truyền tải điện.

e) Về cân bằng cung cầu:

Đã xây dựng, trình Bộ Công Thương ban hành thông tư quy định về điều kiện, trình tự, thủ tục ngừng giảm cung cấp điện.

Đã thực hiện giám sát tình hình cung cấp điện và điều hành HTĐ để đảm bảo cân bằng cung - cầu điện, giám sát việc ngừng cấp điện, cắt điện hoặc giảm mức tiêu thụ điện.

f) Vận hành HTĐ:

- Đã xây dựng và trình Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành các quy định về kỹ thuật hệ thống truyền tải điện, hệ thống phân phối điện, đo đếm điện năng trong hệ thống điện quốc gia, Quy trình điều độ hệ thống điện quốc gia, Quy trình xử lý sự cố hệ thống điện quốc gia, Quy trình thao tác trong hệ thống điện quốc gia.

- Hàng năm, thực hiện việc thẩm định, trình Bộ Công Thương ban hành kế hoạch huy động nguồn điện đảm bảo cân bằng cung – cầu, đảm bảo an ninh cung cấp điện.

g) Cấp phép hoạt động điện lực:

- Đã xây dựng và trình Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành Quy định về trình tự, thủ tục cấp, thu hồi và thời hạn của giấy phép hoạt động điện lực;

- Thực hiện cấp, sửa đổi, bổ sung Giấy phép hoạt động điện lực theo đề nghị của đơn vị điện lực...

h) Về kiểm tra hoạt động điện lực và giải quyết tranh chấp hợp đồng mua bán điện:

- Đã xây dựng và trình Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành quy định về kiểm tra hoạt động điện lực và sử dụng điện, giải quyết tranh chấp hợp đồng mua bán điện; Quy định mẫu Hợp đồng mua bán điện phục vụ mục đích sinh hoạt.

- Thực hiện đào tạo và cấp thẻ Kiểm tra viên điện lực cho các Sở Công Thương, Tập đoàn Điện lực Việt Nam, 03 Tổng công ty Điện lực Miền Bắc - Miềm Trung - Miền Nam, Tổng công ty Truyền tải điện quốc gia.

Kiểm tra và xử lý theo thẩm quyền các hành vi vi phạm pháp luật trong việc thực hiện: quy định vận hành thị trường điện lực; Giấy phép hoạt động điện lực; hợp đồng mua bán điện song phương có thời hạn (PPA); biểu giá điện và phí các loại; các chương trình, dự án quản lý nhu cầu điện (DSM) và tiết kiệm năng lượng (EE) được duyệt; các quy định khác của pháp luật về hoạt động điện lực và thị trường điện lực.

i) Chương trình DSM và EE:

- Giai đoạn 2007-2010, Cục chủ trì thực hiện dự án quản lý nhu cầu điện DSM với nguồn vốn tài trợ của Ngân hàng Thế giới;

- Giai đoạn 2011-2015, Cục giám sát, đôn đốc EVN tiếp tục thực hiện dự án DSM theo mô hình đã thực hiện trong giai đoạn 2007-2010;

- Năm 2016: Cục ĐTĐL có báo cáo tổng hợp tình hình thực hiện DSM giai đoạn 2007-2015, đề xuất định hướng thực hiện DSM giai đoạn 2016-2025 trình Thứ trưởng Hoàng Quốc Vượng. Cục đã được Thứ trưởng giao nhiệm vụ xây dựng chương trình DSM cho giai đoạn 2016-2020 trình Lãnh đạo Bộ.

j) Về hợp tác quốc tế:

- Cục là đầu mối tham gia Mạng lưới các cơ quan điều tiết năng lượng ASEAN (AERN). Trong giai đoạn 2014 - 2015, Cục ĐTĐL giữ vai trò là Chủ tịch luân phiên của AERN và đã tổ chức thành công các hội nghị thường niên của AERN lần thứ 4, 5 và 6.

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan tham gia các hoạt động hợp tác mua bán điện năng trong khu vực tiểu vùng sông Mê Kông (GMS), là đại diện của Việt Nam tham gia Ủy ban Điều phối mua bán điện năng khu vực tiểu vùng sông Mê Kông (RPTCC). Tháng 6/2016, với vai trò là nước chủ nhà, Cục ĐTĐL đã phối hợp, hỗ trợ ADB tổ chức thành công Hội nghị RPTCC lần thứ 20 tại Phú Quốc.

- Hợp tác với các tổ chức quốc tế trong trao đổi thông tin, kinh nghiệm về ĐTĐL và phát triển thị trường điện; đồng thời kêu gọi, xúc tiến các nguồn vốn vay ưu đãi cho ngành điện; tìm kiếm, huy động các hỗ trợ, tài trợ không hoàn lại để thực hiện các dự án hỗ trợ kỹ thuật giúp Cục ĐTĐL nghiên cứu, xây dựng

các cơ chế, chính sách, quy định về điều tiết hoạt động điện lực và thị trường điện.

k) Về nghiên cứu ứng dụng khoa học kỹ thuật:

Trong giai đoạn từ năm 2012 tới 2015, Cục ĐTĐL đã tổ chức nghiên cứu, ứng dụng kết quả nghiên cứu của 7 Đề tài Nghiên cứu khoa học cấp Bộ. Bình quân từ năm 2016 -2022, hàng năm Cục ĐTĐL thực hiện 02 Đề tài Nghiên cứu khoa học cấp bộ.

l) Về đào tạo:

Cục ĐTĐL thường xuyên tổ chức các chương trình tuyên truyền, phổ biến các văn bản quy phạm pháp luật mới được ban hành trong lĩnh vực điện lực và phát triển thị trường điện lực. Cụ thể như: các chương trình tập huấn, sát hạch kiểm tra viên điện lực; chương trình đào tạo về thị trường phát điện cạnh tranh, thị trường bán buôn điện cạnh tranh.

Từ những chức năng trên ta thấy, Chức năng nhiệm vụ chưa được phân định rõ ràng giữa chức năng quản lý nhà nước và chức năng ĐTĐL.

2.3.2 Bất cập pháp lý

Luật Điện lực năm 2004 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Điện lực năm 2012 đã xây dựng được khung khổ pháp lý cho hoạt động điện lực, bảo vệ được lợi ích hợp pháp của khách hàng sử dụng điện và doanh nghiệp điện lực, đáp ứng được nhu cầu sử dụng điện ngày càng cao và góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước Việt Nam.

Tuy nhiên, chức năng quản lý nhà nước và chức năng điều tiết nghành chưa được phân biệt rõ ràng đặc biệt có sự xuất hiện của Thị trường điênh cạnh tranh. Vì vậy đến giai đoạn hiện nay cần thiết phải nghiên cứu để sửa đổi, bổ sung một số nội dung được quy định tại Luật Điện lực và các luật liên quan vì các lý do sau đây:

Triển khai thực hiện Nghị quyết số 55-NQ/TW ngày 11 tháng 02 năm 2020 của Bộ Chính trị về định hướng Chiến lược phát triển năng lượng quốc gia của Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, trong đó có nội dung về *"Đổi mới cơ chế, chính sách, phát triển thị trường năng lượng đồng bộ, liên*

thông, hiện đại và hiệu quả, phù hợp với định hướng xã hội chủ nghĩa, có nhiệm vụ: Sửa đổi các luật chuyên ngành về dầu khí, điện lực, sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả và các luật khác liên quan đến ngành năng lượng để làm cơ sở thực hiện hiệu quả hơn cơ chế thị trường. Nghiên cứu, thực hiện việc luật hóa điều hành giá điện và một số ưu đãi cho các dự án được khuyến khích đầu tư trong lĩnh vực năng lượng. Hoàn thiện khung pháp lý cho hoạt động kiểm soát và điều phối điện lực. Nghiên cứu, xây dựng và ban hành luật về năng lượng tái tạo."

Đồng thời, tại Khoản 2 Mục III Nghị quyết số 55-NQ/TW có nội dung "*Có cơ chế khuyến khích thu hút vốn ngoài nhà nước đầu tư xây dựng vào hệ thống truyền tải điện quốc gia. Vận hành hệ thống điện quốc gia độc lập dưới sự kiểm soát của Nhà nước*". Trong khi đó, Khoản 2 Điều 4 Luật Điện lực hiện nay đang quy định "Nhà nước độc quyền trong hoạt động truyền tải".

Hoàn thiện hệ thống pháp lý để đáp ứng yêu cầu về Các điều kiện để hình thành thị trường bán lẻ điện cạnh tranh quy định tại Điều 12 Quyết định số 63/2013/QĐ-TTg ngày 08 tháng 11 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ quy định về lộ trình, các điều kiện và cơ cấu ngành điện để hình thành và phát triển các cấp độ thị trường điện Việt Nam (sau đây viết tắt là Quyết định số 63/2013/QĐ-TTg), trong đó có nhiệm vụ phải hoàn thiện các quy định về *"Hoạt động ĐTĐL; HTĐ truyền tải; HTĐ phân phối; đo đếm điện năng; giá điện phù hợp với hoạt động của thị trường bán lẻ điện cạnh tranh; quy định tính toán mức giá truyền tải điện, phân phối điện và phí vận hành HTĐ và điều hành giao dịch thị trường điện của thị trường bán lẻ điện cạnh tranh".* Đồng thời, thực hiện nghiệm vụ được giao tại Điểm a Khoản 1 Mục IV Quyết định số 168/QĐ-TTg ngày 07 tháng 02 năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án tái cơ cấu ngành điện giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025, trong đó có nội dung giao Bộ Công Thương *"Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan rà soát Luật Điện lực, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Điện lực và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan để đề xuất, báo cáo cơ quan có thẩm quyền phê duyệt các nội dung cần thiết sửa đổi, bổ sung để thực hiện các nội*

dung của Đề án tái cơ cấu ngành điện giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025".

Trong những năm gần đây, công tác quản lý an toàn đập, hồ chứa thủy điện bắt đầu xuất hiện những khó khăn, vướng mắc trước những thách thức không nhỏ từ ý thức chấp hành quy định của nhà nước, quy trình vận hành hồ chứa của các chủ đầu tư, chủ đập, hồ chứa thủy điện, gây nên thiệt hại cho người dân địa phương và đe dọa nguy cơ mất an toàn trước mùa mưa lũ. Đặc biệt, đã xuất hiện những mâu thuẫn, xung đột giữa chủ đầu tư với người dân địa phương. Nguyên nhân xuất phát từ việc một số chủ đầu tư bất chấp quy định, không chấp hành quy trình vận hành, xem thường lợi ích và tính mạng của người dân địa phương. Trong khi đó, chế tài xử lý còn nhẹ, chưa đủ sức răn đe… Vì vậy, cần thiết sửa đổi, bổ sung Luật Điện lực để bổ sung các quy định về vận hành an toàn đập, hồ chứa thủy điện; quy định về quản lý an toàn điện đối với khách hàng sử dụng điện; quy định về hành lang bảo vệ an toàn lưới điện cao áp.

Ngoài ra, cần thiết phải rà soát, sửa đổi, bổ sung một số quy định khác của Luật Điện lực và các luật có liên quan cho phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn hiện nay nhằm phát triển ngành điện bền vững, đáp ứng yêu cầu sử dụng điện ngày càng cao của khách hàng sử dụng điện; tăng cường hiệu lực, hiệu quả của công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực điện lực nói chung và công tác điều tiết hoạt động điện lực nói riêng.

2.3.3. Thực trạng về nguồn nhân lực

Khái quát chung, CBCC trong khung độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ rất thấp đến năm 2019 chỉ là 01 người. Ưu điểm ở những người trong độ tuổi này là có sức khỏe, có tham vọng, khả năng tiếp thu, học hỏi kiến thức, công nghệ mới nhanh nhạy, hăng hái, nhiệt tình với công việc nhưng hạn chế ở độ tuổi này lại thiếu năng lực chuyên môn, chưa có kinh nghiệm nghề nghiệp, chưa tự tin với công việc mình làm. Ở các mức độ tuổi càng cao cơ cấu tỷ trọng giảm dần, những cán bộ này có sự suy giảm về mặt thể lực và sức khỏe nhưng lại có kinh nghiệm vững vàng và thường giữ vị trí quan trọng của Cục là người định hướng và tạo sự ổn định, chất lượng trong sự phát triển. Với thực tế cơ cấu lao động

theo độ tuổi, Cục cần phải có sự phân công, bố trí công việc hợp lý đảm bảo có sự bổ sung, hỗ trợ giữa lao động có thâm niên công tác lâu năm với những cán bộ mới. Có như vậy mới có thể phát huy hết khả năng, tạo động lực làm việc cho đội ngũ CBCC trong Cục. Ví dụ khi sắp xếp những người trẻ tuổi, thiếu kinh nghiệm vào những công việc khó mà không có sự hướng dẫn sẽ làm họ lúng túng không có phương hướng. Cần phải sắp xếp những lao động có kinh nghiệm để chỉ bảo và hướng dẫn họ hoàn thành công việc. Có như thế mới tạo được động lực cho họ tiếp tục học hỏi và hoàn thành tốt công việc.

a) Phân tích thực trạng về động lực lao động của nguồn nhân lực tại Cục ĐTĐL

Đánh giá thực trạng động lực lao động của CBCC tại Cục ĐTĐL bao gồm: Nỗ lực trong công việc, Tính sáng tạo, Trách nhiệm, Sự hứng thú trong công việc, Sự trung thành và Sự kỳ vọng cá nhân. Kết quả được phản ảnh trên được tác giả tổng hợp phân tích để từ đó đưa ra các giải pháp giảm hạn chế, tăng cường các mặt tích cực động lực lao động của cán bộ tại Cục:

+ Nỗ lực trong công việc:

Bảng 2.4: Khảo sát nỗ lực trong công việc của CBCC Cục ĐTĐL

Nhận định	Rất đồng ý/ Rất hài lòng	Đồng ý/ Hài lòng	Tạm đồng ý/ Tạm hài long	Không Đồng ý/ Không hài lòng	Rất không đồng ý/ Rất không hài long	**Tổng**
Cá nhân thấy mình đã có đóng góp giá trị trong thành công của Cục không?	60%	25%	15%	0%	0%	**100%**
Anh/chị đã làm hết khả năng của mình trong công việc chưa?	5%	18%	43%	22%	12%	**100%**
Anh chị luôn vượt qua thách thức trong công việc	24%	30%	31%	10%	6%	**100%**
Anh/chị được sử dụng nhiều kỹ năng khác nhau khi làm việc	11%	24%	20%	39%	6%	**100%**

(Nguồn: Kết quả điều tra thực tế tháng 12/2018)

Khi được hỏi: Cá nhân thấy mình đã có đóng góp giá trị trong thành công của Cục thì 100% cán bộ đồng ý với câu hỏi khảo sát trên, điều này chứng tỏ mỗi cán bộ, công chức tại Cục đề ít nhiều có sự nhìn nhận tích cực trong công việc, luôn muốn đóng góp cho sự phát triển của Cục.Tuy vậy, chỉ có 60% số cán bộ được hỏi là đồng ý rằng họ đã làm việc trong hết khả năng của mình và còn tới 30% cán bộ được hỏi chưa làm hết khả năng, đây là một con số khá cao, phản ánh thực tế đang diễn ra là : Môi trường làm việc Cục thì luôn đòi hỏi áp lực về hoạt động quản lý nhà nước có tính lũy kế hàng năm,khó khăn phát sinh liên quan về cả tốc độ phát triển cũng như đảm bảo chất lượng dẫn tới một bộ phận cán bộ của Cục có tính thận trong trong công việc, tính toán đảm bảo hoàn thành chỉ tiêu được giao cho cá nhân, chưa tận dụng hết tiềm năng phát triển đang có nhằm mục đich duy trì mức độ tăng trưởng phát triển và chất lượng cho những năm kế hoạch sau bên cạnh đó là ghi nhận xu hướng một bộ phận cán bộ thiếu tính cầu tiến trong công việc. Về mặt hoạt động công tác:Số liệu điều tra chỉ ra rằng có tới 84% cán bộ đồng ý là họ luôn vượt qua thách thức trong công việc đảm bảo hoàn thành công việc được giao tuy nhiên trong quá trình tác nghiệp có 45% cán bộ được điều tra đồng ý về tính đơn điệu trong công việc (Câu hỏi: anh/ chị được sử dụng nhiều kỹ năng khác nhau khi làm việc), đây chủ yếu là cán bộ công tác tại bộ phận văn thư hỗ trợ khi công việc hoàn toàn được xây dựng trên chương trình và tác nghiệp trên máy, công việc thường xuyên có tính lặp lại cộng với khối lượng công việc lớn gây tâm lý nhàn chán, căng thẳng cho hầu hết cán bộ thuộc các khối bộ phận trên.

+ Tính sáng tạo:

Bảng 2.5: Kết quả bảng Điều tra tính sáng tạo của CBCC Cục ĐTĐL

Nhận định	Rất đồng ý/ Rất hài lòng	Đồng ý/ Hài lòng	Tạm đồng ý/ Tạm hài lòng	Không Đồng ý/ Không hài lòng	Rất không đồng ý/ Rất không hài lòng	Tổng
Anh chị có thường xuyên đóng góp tham gia ý kiến liên quan tới các công việc trong Cục	10%	31%	54%	5%	0%	**100%**
Anh chị luôn có những sự sáng tạo trong công việc.	33%	40%	20%	6%	1%	**100%**
Anh chị luôn linh hoạt, thay đổi phù hợp với công việc và hoàn cảnh.	20%	21%	52%	7%	0%	**100%**

(Nguồn: Điều tra thực tế tháng 10/2018)

Lĩnh vực ĐTĐL ảnh hưởng lên nhiều lĩnh vực khác vì vây hoạt động này luôn thay đổi và cần cập nhật liên tục để phù hợp với hoạt động điện lực vì vậy CBCC Cục cần nhanh chóng bắt kịp chính sách và đường lối của trương của Nhà nước, Bộ Công Thương. Kết quả điều tra có 95% cán bộ được hỏi, đồng ý thường xuyên đóng góp tham gia ý kiến liên quan tới các nhiệm vụ giúp Cục đảm bảo tính chặt chẽ, đúng pháp luật. Mặt khác, Anh chị luôn có những sự sáng tạo trong công việc, kết quả điều tra có 93% cán bộ đồng ý. Sự cải tiến công việc nhằm giảm thời gian tác nghiệp tăng tính hiệu quả là nghĩa vụ cũng như quyền lợi cho mỗi cán bộ, công chức đây cũng là định hướng được lãnh đạo quán triệt rõ tới cán bộ cán bộ tại Cục. Ngoài liên quan tới văn bản, quy trình công việc thì đối với ngành dịch vụ như ngành Ngân hàng thì luôn có tính bất biến, phát sinh hàng ngày, liên quan tới văn hóa giao dịch khách hàng vì thế kết quả điều tra có 93% cán bộ đồng ý họ luôn linh hoạt, thay đổi phù hợp với công

việc và hoàn cảnh thực tế nhưng vẫn phải đảm bảo đúng và đủ quy trình quy của pháp luật. Do vậy, sự chủ động sáng tạo là có động lực cao của CBCC Cục

+ Trách nhiệm trong công việc:

Bảng 2.6: Kết quả điều tra về trách nhiệm trong công việc của CBCC Cục ĐTĐL

Nhận định	Rất đồng ý/Rất hài lòng	Đồng ý/ Hài lòng	Tạm đồng ý/ Tạm hài lòng	Không Đồng ý/ Không hài lòng	Rất không đồng ý/ Rất không hài lòng	Tổng
Anh (chị) nhận định được tầm quan trọng của mình trong phòng, trong Cục.	56%	23%	14%	0%	0%	100%
Anh (chị) cảm thấy mình phải có tinh thần trách nhiệm trong việc duy trì và phát triển của Cục.	10%	40%	42%	8%	0%	100%
Anh (chị) sẵn sàng cùng Cục vượt qua mọi khó khăn	20%	65%	15%	0%	0%	100%

(Nguồn: Điều tra thực tế tháng 10/2018)

Quy trình làm việc trong Cục cần có sự phối hợp giữa các bộ phận, các phòng với nhau vì vậy mỗi công chức trong Cục đều cảm thấy vị trí quan trọng đối với phòng, đối với Cục. Dù ở vị trí công việc nào thì cán bộ Cục ĐTĐL luôn có tinh thần trách nhiệm cao trong việc duy trì và phát triển của Cục cùng với đó là tinh thần đoàn kết cùng Cục vượt qua khó khăn.

+ Sự hứng thú trong công việc:

Bảng 2.7: Kết quả Điều tra về sự hứng thú trong công việc của CBCC Cục ĐTĐL

Nhận định	Rất đồng ý/ Rất hài lòng	Đồng ý/ Hài lòng	Tạm đồng ý/ Tạm hài long	Không Đồng ý/ Không hài lòng	Rất không đồng ý/ Rất không hài long	**Tổng**
Anh/chị hiểu rõ công việc minh đang làm.	56%	30%	14%	0%	0%	**100%**
Mức độ căng thẳng trong công việc của anh (chị) là vừa phải.	0%	2%	3%	25%	70%	**100%**
Công việc có nhiều động lực phấn đấu.	5%	21%	30%	35%	9%	**100%**
Anh (chị) có thể cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc tại Cục.	0%	8%	25%	45%	22%	**100%**
Anh/Chị cảm thấy niềm vui, ý nghĩa khi đến cơ quan làm việc mỗi ngày.	10%	32%	46%	10%	2%	**100%**
Anh (chị) yêu thích công việc của mình.	9%	32%	46%	12%	1%	**100%**

(Nguồn điều tra thực tế tháng 10/2018)

Khối lượng công việc luôn phát sinh khối lượng cao cộng với tính phát sinh biến động theo thời điểm đầu năm hoặc cuối năm nên có tới 95% cán bộ, công chức được hỏi thấy căng thẳng trong việc. Theo ghi nhận, Cán bộ, công chức làm việc tại Cục thường có thời gian làm việc thực tế từ 8h sáng tới 6h chiều, để làm các công việc báo cáo nội bộ, công tác tiếp nhận- bàn giao công việc trong ngày, xử lý các yêu cầu phát sinh. Ngoài ra, nhiều cán bộ được hỏi họ không nghỉ đủ số ngày phép trong năm theo quy định do tính chất công việc cao, liên tục. Vì vậy có tới 67% cán bộ, công chức được hỏi cảm thấy không cân bằng giữa cuộc sống cá nhân với công việc tại Cục. Tuy nhiên, với việc nỗ lực cố gắng trong công việc của mỗi CBCC, đó là động lực để CBCC tìm ra cơ hội

để có sự tích lũy kinh nghiệm, phát triển bản thân, thể hiện trước ban giám đốc, tạo cơ hội thăng tiến do vậy theo khảo sát có 56% CBCC được hỏi đồng ý rằng công việc hiện tại có nhiều động lực phấn đấu và có 87% được điều tra đồng ý là yêu thích công việc hiện tại.

+ Sự trung thành:

Bảng 2.8: Kết quả Điều tra sự trung thành của CBCC Cục ĐTĐL

Nhận định	Rất đồng ý/ Rất hài lòng	Đồng ý/ Hài lòng	Tạm đồng ý/ Tạm hài long	Không Đồng ý/ Không hài lòng	Rất không đồng ý/ Rất không hài long	**Tổng**
Anh/Chị cảm thấy an tâm công tác và cống hiến tại Cục	21%	11%	45%	23%	0%	**100%**
Anh/Chị có mong muốn tiếp tục làm việc tại Cục trong thời gian 5 năm tới	18%	21%	48%	10%	3%	**100%**

(Nguồn: Điều tra thực tế tháng 10/2018)

Đa phần CBCC luôn cảm thấy yên tâm và cống hiến công tác (bảng điều tra chỉ ra có 77% cán bộ đồng ý rằng an tâm công tác và công hiến tại Cục). Tuy nhiên vẫn có tỷ lệ rất thấp (3%) CBCC không muốn gắn bó vì mức lương quá thấp (chỉ tính theo hệ số nhân với mức lương cơ bản) trong các cơ quan nhà nước.

+ Kỳ vọng về sự đóng góp cá nhân:

Việc kỳ vọng đóng góp cá nhân có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo tính chính xác của việc đánh giá thực hiện công việc theo mong muốn của CBCC ngoài ra sự ghi nhận đúng đắn kịp thời còn là khích lệ, động viên cho toàn bộ cán bộ tại Cục. Theo kết quả điều tra có 90% cán bộ được hỏi đồng ý rằng sự đóng góp của họ được cấp trên, đồng nghiệp công nhận sự ghi nhận góp sức của lãnh đạo, hay đồng nghiệp.

Như vây, khái quát chung về thực trạng động lực làm việc cán bộ tại Cục ĐTĐL một số điều rút ra như sau:

+ Yếu tố tích cực: Hầu hết cán bộ Cục ĐTĐL là cảm thấy sự thoải mái và tự hào là một người CBCC của Cục. Họ luôn cố gắng nỗ lực, trách nhiệm, cải tiến công việc, tích cực đóng góp vì sự ổn định và phát triển tại Cục ĐTĐL.

+ Yếu tố tiêu cực: Tính căng thẳng áp lực trong công việc cao, ngoài áp lực về chuyên môn nghiệp vụ còn áp lực về lương do mức lương còn khá thấp trong các đơn vị hành chính nhà nước. Bên cạnh đó, với nguồn nhân lực mới được bổ sung nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu công việc mới và cần có thời gian đào tạo dài để đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn sâu tại các Phòng. Như vậy, với cơ chế tiền lương như hiện nay, hiện tượng chảy máu chất xám đang diễn ra đối với nhiều cơ quan nhà nước nói chung và ảnh hưởng nặng nề nhất là đối với cơ quan ĐTĐL để thực hiện nhiệm vụ nặng nề trong giai đoạn tới. Với thực trạng như trên, học viên mạnh dạn nhìn nhận đây là tình huống rất kho khăn và chậm trể để Cục ĐTĐL thực hiện đưa thị trường bán lẻ điện cạnh tranh vận hành theo đúng Lộ trình mà Thủ tường đã đề ra ngoài những rào cản về mặt pháp lý.

Từ kết quả khảo sát, tác giả đã nêu ra được những mặt tích cực và mặt hạn chế động lực lao động của cán bộ Cục. Tuy sự chỉ ra chưa thật sự đầy đủ nhưng cũng đây cũng là cơ sở để đưa ra những biện pháp giảm thiểu những mặt hạn chế, tăng cường những mặt tích từ đó đưa ra những giải pháp tạo động lực cho CBCC.

b) Những bất cập khác

Để chuẩn bị nguồn nhân lực sẵn sàng vận hành thị trường bán buôn điện cạnh tranh, Bộ Công Thương đã triển khai xây dựng chương trình khung về đào tạo nâng cao năng lực cho các thành viên tham gia thị trường điện và đã được ban hành tại Quyết định số 14576/QĐ-BCT ngày 30 tháng 12 năm 2015 phê duyệt Đề cương nội dung đào tạo về Thị trường bán buôn điện cạnh tranh. Trên cơ sở Đề cương này thì từng đơn vị tham gia thị trường bán buôn sẽ triển khai

xây dựng chương trình đào tạo chi tiết phù hợp với vị trí, vai trò và nhiệm vụ của từng đơn vị trong thị trường điện. Tuy nhiên vẫn còn một số bất cập sau:

a. Tích cực

❖ **Phụ cấp và phúc lợi**

Công tác trả phụ cấp cho người lao động của Cục ĐTĐL khá tốt, công tác trả phụ cấp được phân đều cho các loại phụ cấp khác nhau, đảm bảo tất cả các CBCC đều được hưởng phụ cấp theo quy định . Những phụ cấp này tuy không phải là nhiều nhưng phần nào tăng thêm thu nhập, ổn định cuộc sống cho CBCC.

❖ **Đánh giá thực hiện công việc**

Việc xét thưởng vần đồng đều như nhau, chưa dựa trên đánh giá nhân lực và những đóng góp của cá nhân cho Cục giúp CBCC cảm thấy những gì mình làm được ghi nhận, tạo nên sự công bằng, minh bạch hơn, giúp cho CBCC ngày càng nỗ lực hơn để đạt những thành tích mới. .

❖ **Điều kiện làm việc**

CBCC chính thức của Cục luôn được trang bị đầy đủ đồng phục, đồ dùng, trang thiết bị cần thiết phục vụ cho công việc theo quy định của nhà nước. Được sự quan tâm, tạo điều kiện của Lãnh đạo Bộ, từ tháng 10 năm 2015, Cục ĐTĐL đã tiếp nhận Tòa nhà D10 Khuất Duy Tiến, Thanh Xuân, Hà Nội từ EVN. Năm 2019 và các năm tiếp theo, Cục ĐTĐL sẽ phải thực hiện việc bảo dưỡng, sửa chữa, duy trì hoạt động của Tòa nhà. Để giúp Cục thực hiện được công tác này, các Vụ chức năng cần cấp đủ kinh phí quản lý, vận hành tòa nhà D10 Khuất Duy Tiến cho Cục.

❖ **Đào tạo**

Cục luôn chú trọng công tác đào tạo cả hình thức đào tạo tại nguồn hay cử đi các lớp đào tạo, quy trình đào tạo tại Cục được chuẩn bị rất chi tiết, chu đáo và có bài bản. Đây là cơ hội để mỗi CBCC học tập thêm kiến thức, vững vàng chuyên môn, hiểu biết về công việc, kiến thức pháp luật. Đặc biệt là chính sách và khả năng đào tạo chuyên sâu nghiệp vụ của Cục giúp ích, mọi người đều tác nghiệp tốt do đã quen biết nhau từ trước, không có sự bỡ ngỡ ban đầu, tạo nên

sự phối hợp nhịp nhàng hơn trong công việc. Bầu không khí trong các phòng ban luôn vui nhộn, hòa đồng, thân thiện giúp cán bộ cán bộ giải tỏa được mệt mỏi, căng thẳng trong công việc và cuộc sống.

b. Hạn chế

❖ Tiền lương, tiền thưởng

Chưa xây dựng được bảng lương kinh doanh riêng theo chức năng,nhiệm vụ với CBCC để thực hiện thay đổi lương từ tháng 7 năm 2022, vẫn áp dụng thang, bảng lương của nhà nước, tính bình quân cao, không phân biệt lao động giản đơn với lao động phức tạp, vì vậy mức thu nhập của lực lượng chuyên viên.

Việc xếp lương, nâng bậc lương kinh doanh theo thâm niên công tác tương tự lương cơ bản, chưa căn cứ vào hiệu quả công việc. Chưa xem xét hạ bậc lương khi người lao động không hoàn thành nhiệm vụ. Việc hạ bậc lương chỉ thực hiện khi người lao động bị xỷ lý kỷ luật từ mức chuyển làm công việc khác, kéo dài thời hạn nâng bậc lương.

Cục không trích lập quỹ khuyến khích hoặc chưa xây dựng cơ chế phân phối quỹ khuyến khích dẫn tới việc sử dụng quỹ khuyến khích chưa đúng mục đích, chưa động viên các cán bộ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giỏi, có nhiều đóng góp, mang lại hiệu quả cao cho đơn vị, đặc biệt là cán bộ trẻ.

❖ Phụ cấp

Trường hợp nhà quản lý cũng như bộ phận hỗ trợ không quản lý một cách công bằng về phụ cấp sẽ dẫn đến hiện tượng cán bộ cạnh tranh nhau, gây mâu thuẫn lao động. Mặt khác, phụ cấp được chia ra làm nhiều loại rườm rà có thể dẫn đến tình trạng cán bộ không trung thực trong việc kê khai các khoản phụ cấp.

Về vấn đề phụ cấp làm thêm giờ không thường xuyên không được thực hiện theo như quy định. Kết quả là làm cho CBCC làm việc qua loa, đối phó hoặc không muốn ở lại làm thêm giờ trong những giai đoạn cần tăng ca.

❖ Đánh giá thực hiện công việc

Hệ thống đánh giá mức độ hoàn thành công việc được thực hiện còn hình thức, nhiều nơi không tiến hành đánh giá thực hiện công việc. Vì các chỉ tiêu

đánh giá việc hoàn thành công việc ngoài các chỉ tiêu định lượng còn bao gồm các chỉ tiêu định tính. Các chỉ tiêu này do cán bộ tự đánh giá và được cấp phòng đánh giá lại. Sau khi cấp phòng đánh giá lại sẽ được hội đồng lương xem xét, đánh giá và đưa ra kết luận về việc đồng ý hay không đồng ý đối với sự đánh giá của phòng ban mà CBCC trực thuộc. Chính vì vậy điểm số của CBCC phụ thuộc nhiều vào yếu tố chủ quan, cảm tính của nhà quản lý phòng. Các chỉ tiêu định tính chiếm tỷ trọng cao trong tổng số điểm đánh giá cán bộ nên ảnh hưởng nhiều tới kết quả xếp loại. Ngoài ra việc xếp loại cán bộ còn phụ thuộc vào mức độ hoàn thành công việc cũng như xếp loại chung của cả phòng. Ví dụ phòng được xếp loại hoàn thành xuất sắc thì sẽ có 50% số nhà quản lý được hoàn thành xuất sắc và 50% cán bộ được hoàn thành xuất sắc. Những người còn lại sẽ được xếp mức hoàn thành thấp hơn. Hoặc khi phòng được xếp không hoàn thành công việc thì sẽ không có nhà quản lý và cán bộ nào được hoàn thành xuất sắc, mặc dù các chỉ tiêu định lượng cũng như định tính họ hoàn thành tốt. Chính những điều này khiến người lao động chưa thực sự hài lòng. Tuy Cục có tiến hành công tác thi đua khen thưởng nhưng chất lượng bình xét chủ yếu dựa vào kết quả đánh giá nhân lực chưa thực sự đảm bảo sự công bằng, mức thưởng chỉ mang tính chất hình thức chưa thiết thực đối với việc cải thiện, nâng cao đời sống cán bộ. Thủ tục nhận thưởng còn phức tạp và tốn nhiều thời gian của người được thưởng dẫn đến thiếu đi tính động viên kịp thời.

❖ Đào tạo

Các khoá đào tạo được đăng ký vào đầu năm, thời gian tổ chức phụ thuộc vào lịch do trường đào tạo CBCCC sắp xếp gây sự bị động cho cán bộ Cục ĐTĐL trong việc sắp xếp công việc để tham dự khóa đào tạo. Ngoài ra,các khóa học chưa đảm bảo được diễn ra theo đúng lịch.

❖ Thi đua khen thưởng

Phong trào thi đua khen thưởng tại Cục vẫn còn bộc lộ không ít tồn tại, hạn chế và chưa thật sự trở thành động lực mạnh mẽ cổ vũ, động viên cán bộ làm việc và cống hiến. Các phong trào mang tính nhỏ lẻ, chưa thực sự được tổ chức thường xuyên,. Một số phòng ban chưa quan tâm đúng mức công tác thi

đua khen thưởng, còn mang tính hình thức; công tác tuyên truyền, nhân điển hình tiên tiến, việc bình xét Thi đua khen thưởng chưa bám sát quy định của Bộ về sáng kiến, quy trình thủ tục, hồ sơ khen thưởng chưa đúng quy định,còn có hiện tượng bình xét luân phiên nhau.

2.4. Tổng kết Chương 2

Đánh giá về thực trạng về năng lực điều tiết của Cục Điều tiết được lực được đưa ra trong chương này. Trước tiên, sự phức tạp, đa dạng của HTĐ Việt Nam, cơ cấu nguồn điện, lưới phân phối, lưới truyền tải được nêu ra, điều này gây nên sự khó khăn trong công việc điều tiết. Những bất cập về pháp lý, đặc biệt là Luật điện lực đặc biệt trong giai đoạn phát triển của Thị trường điện cạnh tranh, sự chưa rõ ràng của chức năng quản lý và chức năng điều tiết ngành đã được đánh giá rõ nét. Bên cạnh đó, chất lượng nguồn nhân lực qua cuộc khảo sát, điều tra bằng phiếu, mức lương còn thấp đối với CBCC, những khó khăn về nguồn ngân sách, cơ sở vật chất, tiền thưởng, phụ cấp, đánh giá chất lượng thực hiện công việc cũng được phân tích ở chương này. Qua những phân tích trên đây, nhưng biện pháp được đưa ra nhằm khắc phục những hạn chế trên và nâng cao chất lượng lao động, năng lực điều tiết của Cục ĐTĐL sẽ được đưa ra trong Chương 3 sau đây.

CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG CỦA CỤC ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC

Qua phần 1.4 nêu trên, với mô hình tổ chức hai Cơ quan điều tiết giá và thị trường chứng khoán trong nước là Cơ quan thanh tra, giám sát ngân hàng trực thuộc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam và Ủy ban Chứng khoán Nhà nước trực thuộc Bộ Tài chính, Cục ĐTĐL có mô hình tổ chức, chức năng nhiệm vụ là tương đương. Nghành Tài chính và nghành Điện lực cũng là hai nghành mang tính đặc thù trong nền kinh tế Việt Nam.

Đối với Cơ quan thanh tra Ngân hàng, công tác thanh tra đã có những thay đổi mạnh mẽ theo chiều hướng tích cực, toàn diện. Theo đó, công tác thanh tra tại chỗ đã chuyển từ thanh tra đơn lẻ sang thanh tra toàn diện pháp nhân tổ chức tín dụng (TCTD). Các cuộc thanh tra tại chỗ đã được mở rộng cả về quy mô và phạm vi, từ đó kết quả thanh tra có thể đánh giá tổng thể hơn về pháp nhân TCTD. Hình thức thanh tra tại chỗ cũng được thay đổi phù hợp với đổi mới phương pháp thanh tra. Nội dung thanh tra tại chỗ được mở rộng, tập trung một số vấn đề trọng tâm, trọng điểm; nội dung thanh tra được đưa vào kế hoạch thanh tra hàng năm trong toàn hệ thống. Tuy nhiên, hệ thống luật và cơ chế, chính sách bổ trợ cho việc thực hiện quy trình thanh tra được an toàn và hiệu quả còn chưa hoàn thiện và thiếu tính đồng bộ. Việc thực hiện theo các bước, các nội dung yêu cầu của quy trình thanh tra tại chỗ đôi khi chưa được bài bản và đầy đủ dẫn đến một số kết luận thanh tra còn hạn chế. Trong khi đó, việc bố trí nguồn nhân lực tham gia các đoàn thanh tra đôi khi còn gặp khó khăn, do thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao, thiếu cán bộ có đủ khả năng đảm nhận vai trò làm trưởng đoàn thanh tra; hệ thống giám sát, đánh giá và cảnh báo sớm rủi ro tài chính chưa phát huy đầy đủ tính tích cực phục vụ cho công tác thanh tra tại chỗ. Vì vậy việc giám sát, thanh tra và quản lý nghành Điện lực của Cục ĐTĐL cũng nhiều điểm tương đồng, khó khăn về công tác triển khai và nhân sự cho toàn bộ các lĩnh vực trong nghành điện rất với ba khâu phát điện, truyền tải và phân phối.

Đối với Ủy ban chứng khoán nhà nước, khi quy mô thị trường còn nhỏ, UBCKNN trực thuộc Bộ Tài chính là nhằm có sự hỗ trợ về chính sách, nguồn lực và các yếu tố để thúc đẩy phát triển, đặc biệt là gắn với cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước. Tuy nhiên, đến nay quy mô thị trường đã được mở rộng hơn rất nhiều với tốc độ tăng trưởng nhanh và đã trở thành nguồn cung ứng vốn quan trọng cho nền kinh tế; tiến độ cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước cũng đang được đẩy nhanh theo Nghị quyết của Quốc hội, chỉ đạo của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ. Bên cạnh đó, những yêu cầu đổi mới và cấu trúc lại thị trường tài chính bảo đảm bền vững (bao gồm cả thị trường vốn và thị trường tiền tệ) theo hướng giảm áp lực đối với nguồn vốn tín dụng của hệ thống ngân hàng đang đặt ra những yêu cầu cấp thiết về lành mạnh hóa, nâng cao vai trò của thị trường vốn trở thành một thị trường tài chính ở trình độ cao, năng động, trước hết thể hiện qua việc nâng cao địa vị pháp lý và tính độc lập của UBCKNN, qua đó thu hút nhiều hơn nữa nguồn vốn trung – dài hạn, phục vụ cho phát triển kinh tế. Vì vậy Ủy ban Kinh tế của Quốc hội cho rằng việc xác lập UBCKNN là cơ quan độc lập, thuộc Chính phủ là cần thiết. Qua đây sự tương đồng giữa thị trường chứng khoán và thị trường điện Việt Nam: tốc độ tăng tưởng nhanh, với nhiều doanh nghiệp nhà nước được cổ phần hóa. Do đó, việc đẩy mạnh hơn năng lực quản lý và nhân sự của đơn vị vận hành hệ thống điện và thị trường điện (hiện là Trung tâm điều độ Hệ thống điện quốc gia) trong tương lai là thiết yếu với việc hoạt động độc lập, xóa bỏ độc quyền của EVN.

Hơn nữa từ phần 1.4.2, kinh nghiệm cho thấy hầu hết các nước đều đã thành lập Cơ quan ĐTĐL chuyên trách để thực hiện chức năng điều tiết hoạt động điện lực. Trên thế giới hiện nay có hai mô hình tổ chức phổ biến để thực hiện chức năng điều tiết: i) Cơ quan ĐTĐL độc lập và ii) Cơ quan ĐTĐL trực thuộc Bộ quản lý ngành. Mô hình cơ quan ĐTĐL độc lập: là mô hình tổ chức của cơ quan ĐTĐL tại các quốc gia như: Thái Lan, Úc, Canada, Đan Mạch, Phần Lan, Ireland, Anh, Mỹ, Nam Phi, Philippines... Những cơ quan điều tiết này phần lớn thường thường thực hiện cả ĐTĐL và điều tiết khí (điều tiết năng lượng), được điều hành bởi một Hội đồng hoặc Uỷ ban. Mô hình cơ quan

ĐTĐL trực thuộc Bộ quản lý ngành: Mô hình này được áp dụng ở một số quốc gia như: Singapore, Áo, Bỉ, Đức, Hy Lạp, New Zealand, Thổ Nhĩ Kỳ, Hungary, Netherlands, Na Uy... Các hoạt động điều tiết tại Bộ phụ thuộc vào chính sách điều tiết của mỗi nước.Cơ quan điều tiết năng lượng nói chung có vai trò rất quan trọng và quyết định trong ngành năng lượng nói chung ngành điện nói riêng, kinh phí hoạt động theo cơ chế riêng do đó tăng tính độc lập cao về mặt chính trị trong việc ra quyết định và có cơ chế thu từ nguồn kinh phí riêng thông qua giá điện không sử dụng nguồn ngân sách để hoạt động, có quyền hạn tương đương với các cơ quan ngang Bộ của Việt Nam và gần giống với vị trí của Tổ chức kiểm toán nhà nước Việt Nam hiện nay.

Chương này đánh giá khả năng đáp ứng của Cơ quan ĐTĐL trong việc thực hiện các chức năng điều tiết thị trường bán lẻ điện trên cơ sở đánh giá năng lực hiện có của Cơ quan ĐTĐL ở cả 3 khía cạnh: Quyền hạn pháp lý (điều chỉnh, bổ sung chức năng, nhiệm vụ phân biệt rõ chức năng quản lý nhà nước và chức năng ĐTĐL) – Các phương pháp nâng cao chất lượng lao động qua tăng động lực lao động (tiền thưởng, phụ cấp, phúc lợi…) qua thực hiện thu phí quản lý – Nâng cao nâng lực của đội ngũ CBCC qua việc đào tạo, tuyển dụng.

3.1. Hoàn thiện cơ sở pháp lý, bổ sung các chức năng, nhiệm vụ cần thiết

Như đã phân tích ở chương 2, Nội dung của Luật Điện lực liên quan đến chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước của nhiều đơn vị thuộc Bộ Công Thương: Cục ĐTĐL, Cục Điện lực và Năng lượng tái tạo, Cục Kỹ thuật an toàn và Môi trường công nghiệp. Vì vậy, nhằm phân biệt rõ chức năng quản lý nhà nước, tác giả dự kiến chia nội dung sửa đổi, bổ sung Dự án Luật thành các nhóm vấn đề như sau:

3.1.1. Nhóm vấn đề về quy hoạch, đầu tư phát triển điện lực thuộc nhiệm vụ của Cục Điện lực và Năng lượng tái tạo bao gồm:

- Sửa đổi, bổ sung nội dung về Quy hoạch phát triển điện lực trong trường hợp vướng mắc trên thực tiễn, đảm bảo sự đồng bộ giữa Luật Điện lực, Luật Quy hoạch, Luật Đầu tư, Luật Xây dựng về vấn đề này.

- Sửa đổi, bổ sung quy định liên quan đến hoạt động truyền tải điện (đặc biệt trong vấn đề đầu tư phát triển hoạt động truyền tải) nhằm đáp ứng chủ trương kêu gọi, khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư xây dựng lưới điện truyền tải trong khi nhu cầu đầu tư xây dựng lưới điện truyền tải lớn mà nguồn vốn nhà nước để đầu tư xây dựng lưới điện truyền tải bị hạn chế, nhằm đảm bảo an ninh cung cấp điện.

3.1.2 Nhóm vấn đề về ĐTĐL thuộc nhiệm vụ của Cục ĐTĐL bao gồm:

Để triển khai đường lối chính sách phát triển thị trường điện lực trong thời gian tới, đặc biệt là sự hình thành và phát triển của thị trường bán lẻ điện cạnh tranh, cũng như tạo sự công khai, minh bạch từng khâu trong quá trình sản xuất, kinh doanh điện, tạo điều kiện đa dạng hóa đối tượng tổ chức, cá nhân đầu tư, kinh doanh trong lĩnh vực điện lực, đồng thời, đảm bảo điều tiết hoạt động điện lực cần thiết sửa đổi, bổ sung 02 nội dung cơ bản nhất là vấn đề "giá phân phối điện" và "giá điều độ vận hành HTĐ và giá điều hành giao dịch thị trường điện lực", cụ thể như sau:

- *Về giá phân phối điện:*

Lưới điện phân phối, bao gồm: đường dây tải điện, máy biến áp và trang thiết bị phụ trợ để truyền dẫn điện ở cấp điện áp phân phối (từ 110 kV xuống 0,4 kV), là thành phần không thể thiếu, kết hợp với lưới điện truyền tải (cấp điện áp từ 220kV trở lên) để hình thành lưới điện quốc gia, đảm bảo truyền tải điện năng từ nơi sản xuất đến hộ phụ tải tiêu thụ điện. Điều 41 Luật Điện lực đã quy định rõ quyền và nghĩa vụ của "đơn vị phân phối điện". Tương tự như hoạt động truyền tải điện, hoạt động phân phối điện mang tính độc quyền tự nhiên, nghĩa là trong 01 khu vực địa lý nhất định sẽ chỉ có 01 đơn vị phân phối điện chịu trách nhiệm quản lý, vận hành lưới điện phân phối trong khu vực đó – đây là đặc điểm đặc thù của ngành điện xuất phát từ việc nếu đầu tư nhiều lưới điện phân phối song song để cạnh tranh trong 01 khu vực thì sẽ lãng phí nguồn tài nguyên đất, đòi hỏi vốn đầu tư rất lớn và không đảm bảo tính hiệu quả về mặt kinh tế.

Theo kinh nghiệm quốc tế, các hoạt động điện lực mang tính độc quyền tự nhiên như phân phối điện sẽ do nhà nước điều tiết, quy định về mức giá dịch vụ,

đảm bảo tính minh bạch cho các đơn vị sử dụng dịch vụ phân phối điện, cũng như đảm bảo cho đơn vị phân phối điện thu hồi đầy đủ chi phí và có mức lợi nhuận hợp lý. Về cơ bản giá phân phối điện được hình thành trên cơ sở chi phí các hoạt động liên quan đến dịch vụ phân phối điện cho khách hàng sử dụng dịch vụ, bao gồm: đầu tư phát triển lưới điện phân phối, quản lý, vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa, xử lý sự cố lưới điện phân phối, quản lý công tơ và thiết bị bảo vệ sau công tơ (bao gồm việc kiểm định, thay thế, sửa chữa công tơ), hoạt động truyền thông, chăm sóc khách hàng liên quan đến hoạt động phân phối điện, khá tương đồng với giá truyền tải điện.

"Phí phân phối điện" đã từng được quy định tại Điều 41 Luật Điện lực năm 2004, trong đó giao đơn vị phân phối điện "Xây dựng và trình duyệt phí phân phối điện" để đảm bảo cung cấp dịch vụ phân phối điện cho khách hàng sử dụng điện, đơn vị bán lẻ điện, đơn vị bán buôn điện đáp ứng các tiêu chuẩn về kỹ thuật, chất lượng dịch vụ, an toàn theo hợp đồng... Tuy nhiên, trong Luật sửa đổi bổ sung một số Điều của Luật Điện lực năm 2012 lại đưa "phí phân phối điện" ra khỏi Luật do thời điểm đó chưa có thị trường bán lẻ điện cạnh tranh nên chưa sử dụng tới phí phân phối điện (Tại thời điểm này cũng đã điều chỉnh "phí truyền tải điện" thành "giá truyền tải điện" tại Luật Điện lực sửa đổi, để đảm bảo sự đồng bộ về bản chất của "giá truyền tải điện" giữa Luật Điện lực (chuyên ngành) và Luật Giá (luật chung).

Hiện nay tại Việt Nam, hoạt động phân phối điện chủ yếu do các Tổng công ty Điện lực thuộc EVN đảm nhận, bao gồm: Tổng công ty Điện lực miền Bắc, miền Trung, miền Nam, Tp. Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh. Đồng thời, hiện cũng có hàng nghìn đơn vị bán lẻ điện tại khu vực nông thôn; khu tập thể, cụm dân cư; khu công nghiệp; tổ hợp Thương mại - Dịch vụ - Sinh hoạt vừa thực hiện chức năng phân phối điện, vừa thực hiện chức năng kinh doanh bán lẻ điện trong khu vực được cấp phép hoạt động điện lực, tương tự các Tổng công ty Điện lực. Giá bán lẻ điện hiện tại được tính toán từ các thành phần chi phí như: chi phí khâu phát điện, chi phí khâu truyền tải, chi phí khâu phân phối / bán lẻ điện, chi phí phụ trợ - quản lý ngành. Trong đó chi phí phân phối hiện tại là một

thành phần trong tổng chi phí hoạt động phân phối bán lẻ điện (bao gồm cả chi phí phân phối và chi phí bán lẻ điện).

Theo lộ trình hình thành thị trường điện cạnh tranh theo quy định tại Điều 18 Luật Điện lực, Bộ Công Thương đang triển khai các bước nghiên cứu xây dựng mô hình thị trường bán lẻ điện. Khi đó, đơn vị bán lẻ điện, khách hàng sử dụng điện sẽ sử dụng dịch vụ phân phối điện để cung cấp điện đến vị trí của khách hàng. Do vậy, điều kiện tiên quyết để hình thành cạnh tranh bán lẻ điện là phải tách bạch rõ hoạt động phân phối điện (mang tính độc quyền tự nhiên) và hoạt động bán lẻ điện trong các Tổng công ty Điện lực (mang tính cạnh tranh). Theo đó, "giá phân phối điện" sẽ do nhà nước điều tiết tương tự "giá truyền tải điện". Vì vậy, việc quy định rõ giá phân phối điện trong Luật Điện lực là yêu cầu cần thiết để có đủ cơ sở pháp lý cho việc tính toán, ban hành giá phân phối điện, làm cơ sở cơ bản cho việc hình thành thị trường bán lẻ điện cạnh tranh.

- *Về giá điều độ vận hành HTĐ và giá điều hành giao dịch thị trường điện lực:*

Để tăng cường tính minh bạch về hoạt động cũng như chi phí trong các khâu của ngành điện, phù hợp với chủ trương minh bạch hóa giá điện cũng như lộ trình hình thành và phát triển thị trường điện, Bộ Công Thương đã trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chủ trương tái cơ cấu ngành điện theo các cấp độ thị trường điện, trong đó một trong các nhiệm vụ trọng tâm là hình thành Đơn vị vận hành HTĐ và thị trường điện độc lập, đảm bảo tính minh bạch, công bằng, không phân biệt đối xử trong hoạt động điều hành thị trường điện và điều độ HTĐ quốc gia trong môi trường cạnh tranh. Trong năm 2020, Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp cũng đã trình Thủ tướng Chính phủ Đề án chuyển đổi Trung tâm Điều độ HTĐ quốc gia (thuộc EVN) thành Công ty TNHH MTV Vận hành HTĐ và thị trường điện (do EVN sở hữu 100% vốn điều lệ). Để tạo hành lang pháp lý cho hoạt động của đơn vị này, đồng thời đảm bảo khả năng tài chính của đơn vị khi được chuyển đổi thành Công ty TNHH MTV. Thực tế, Luật Điện lực đã có quy định về "phí điều độ vận hành HTĐ và phí điều hành giao dịch thị trường điện lực".

Tuy nhiên, hiện nay Quốc hội đã ban hành 02 Luật là Luật Giá và Luật Phí, theo đó, xác định lại bản chất, tên gọi của các loại giá và phí trong các lĩnh vực. Trong khi đó, bản chất của "phí điều độ vận hành HTĐ và phí điều hành giao dịch thị trường điện lực" được quy định tại Luật Điện lực là một loại giá do Nhà nước điều tiết theo quy định của Luật Giá. Vì vậy, cần thiết phải sửa đổi "phí điều độ vận hành HTĐ và phí điều hành giao dịch thị trường điện lực" hiện đang quy định tại khoản 15 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Điện lực thành "giá điều độ vận hành HTĐ và giá điều hành giao dịch thị trường điện lực", đảm bảo sự phù hợp giữa mô hình tổ chức của đơn vị với nguyên tắc xác định giá quy định tại Luật Giá.

3.1.3. Nhóm vấn đề về an toàn điện và an toàn đập thuộc nhiệm vụ của Cục Kỹ thuật an toàn và Môi trường công nghiệp bao gồm:

- Sửa đổi, bổ sung quy định về vận hành an toàn đập, hồ chứa thủy điện;

- Sửa đổi, bổ sung quy định về quản lý an toàn điện đối với khách hàng sử dụng điện; quy định về hành lang bảo vệ an toàn lưới điện cao áp…);

- Sửa đổi, bổ sung quy định về hành vi vi phạm, các hành vi bị nghiêm cấm, trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân liên quan đến đảm bảo an toàn điện và an toàn đập thủy điện để tăng cường các biện pháp xử lý, chế tài có tính chất răn đe, ngăn ngừa hành vi vi phạm.

3.2. Phương pháp nâng cao chất lượng lao động

3.2.1 Thu phí quản lý và phí cấp phép

Sau khi nghiên cứu nhiều phương pháp khác nhau thì cách tiếp cận nhằm tăng động lực lao động phù hợp nhất với Việt Nam là sự kết hợp của: nguồn hỗ trợ ban đầu từ ngân sách quốc gia mà hiện tại đang áp dụng, chủ yếu là vốn hoạt động ban đầu, và sau đó là hai loại phí: (i) Phí quản lý, bù đắp các hoạt động thường xuyên của Cục; và (ii) Phí cấp phép, được áp dụng khi cấp phát giấp phép mới hoặc sửa đổi các giấy phép hiện tại. Phí quản lý sẽ do các công ty có giấy phép hoạt động điện lực trong đất nước Việt Nam (được gọi là các đơn vị được cấp phép) trả, bao gồm: các công ty phát điện, phân phối, truyền tải, các đơn vị bán buôn và bán lẻ điện.

Phí quản lý do các đơn vị được cấp phép trả sẽ được tính toán theo tỷ lệ, dựa trên tỷ lệ doanh thu của từng đơn vị được cấp phép trong tổng doanh thu của tất cả các đơn vị được cấp phép. Cách tính này đưa ra một khoản chi tiêu thống nhất với tất cả các đơn vị được cấp phép. Tổng phí quản lý để bù đắp ngân sách của ERAV cho hoạt động được tính toán dựa trên ước tính ngân sách hoạt động do ERAV, sẽ được Bộ Công nghiệp phê duyệt và, tùy theo, đây có thể là một giá trị ngân sách tối đa để đảm trách cả các công việc điều tiết bất thường.

Để thực hiện được đề xuất thu phí quản lý cần phải cụ thể hóa trong Luật Điện sửa đổi hoặc có cơ chế đặc thù trong trường hợp sử dụng ngân sách nhà nước. Nguồn thu này sẽ được thực hiện qua:

Kinh phí giao tự chủ và nội dung sử dụng

Kinh phí hoạt động của Cơ quan ĐTĐL quốc gia được đảm bảo từ nguồn ngân sách để thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước, bao gồm:

Nguồn kinh phí giao tự chủ cho Cơ quan ĐTĐL quốc gia bao gồm:

a) Ngân sách nhà nước cấp đảm bảo hoạt động thường xuyên theo quy định hiện hành;

b) Các nguồn thu của Cơ quan ĐTĐL quốc gia trực tiếp thu theo quy định pháp luật, bao gồm:

- Thu phí thẩm định cấp phép cho tổ chức, cá nhân hoạt động trong lĩnh vực điện lực theo quy định của pháp luật;

- Thu phí đăng ký thành viên thị trường điện lực;

- Thu chi phí giám sát thị trường điện lực và các loại phí khác theo quy định của pháp luật.

- Các nguồn thu hợp pháp khác:

+ Thu đào tạo kiến thức về lĩnh vực thị trường điện lực;

+ Thu từ nguồn tài trợ và các nguồn thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

c) Trường hợp do các yếu tố khách quan dẫn đến nguồn thu của Cơ quan ĐTĐL quốc gia không bảo đảm mức chi theo dự toán được giao thì Thủ trưởng

Cơ quan ĐTĐL quốc gia trình Bộ trưởng Bộ Công Thương xem xét để trình Thủ tướng Chính phủ xem xét bổ sung cho phù hợp.

Kinh phí giao tự chủ được sử dụng chi cho các nội dung sau:

a) Các khoản chi cho cá nhân, gồm:

- Tiền lương, tiền công, phụ cấp lương được áp dụng theo hệ số 02 lần mức lương đối với cán bộ, công chức, viên chức do Nhà nước quy định;

- Các khoản đóng góp theo lương, tiền thưởng, phúc lợi tập thể và các khoản thanh toán khác cho cá nhân theo quy định của Nhà nước.

b) Các khoản chi nghiệp vụ, chuyên môn: Thanh toán dịch vụ công cộng, vật tư văn phòng, thông tin, tuyên truyền, liên lạc, hội nghị, công tác phí trong nước, chi cho các đoàn đi công tác nước ngoài và đón các đoàn khách nước ngoài vào Việt Nam (phần bố trí trong định mức chi thường xuyên), chi phí thuê mướn, chi nghiệp vụ chuyên môn của từng ngành, mua sắm, sửa chữa thường xuyên tài sản cố định.

c) Các khoản chi khác có tính chất thường xuyên ngoài nội dung quy định nêu trên:

Cơ quan ĐTĐL quốc gia chủ động xây dựng định mức, chế độ chi tiêu cho phù hợp với hoạt động đặc thù trên cơ sở vận dụng tiêu chuẩn, định mức, chế độ Nhà nước quy định và trong phạm vi nguồn kinh phí được giao.

Cơ quan ĐTĐL quốc gia chủ động sử dụng nguồn kinh phí được giao tự chủ phù hợp với nhu cầu thực tế và trong phạm vi số kinh phí được giao; cuối năm chưa sử dụng hết kinh phí được chuyển sang năm tiếp sau sử dụng.

Kinh phí giao không thực hiện chế độ tự chủ

Ngoài kinh phí ngân sách nhà nước cấp đảm bảo hoạt động thường xuyên thực hiện chế độ tự chủ theo quy định trên đây, Cơ quan ĐTĐL quốc gia còn được ngân sách nhà nước bố trí kinh phí để thực hiện các nhiệm vụ sau:

a) Đầu tư xây dựng cơ bản theo dự án được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

b) Mua sắm, sửa chữa lớn tài sản cố định.

c) Đóng niên liễm, vốn đối ứng các dự án theo hiệp định với các tổ chức quốc tế.

d) Thực hiện các nhiệm vụ có tính chất đột xuất được cấp có thẩm quyền giao.

đ) Các chương trình mục tiêu quốc gia (nếu có).

e) Thực hiện tinh giản biên chế.

g) Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước.

h) Nghiên cứu khoa học.

i) Thực hiện các nhiệm vụ không thường xuyên khác.

Kinh phí giao không thực hiện chế độ tự chủ, Cơ quan ĐTĐL quốc gia thực hiện theo đúng nội dung chi, tiêu chuẩn, định mức, chế độ chi đã được cấp có thẩm quyền quy định đối với từng nội dung công việc. Kinh phí giao không thực hiện chế độ tự chủ cuối năm chưa sử dụng hết được xử lý theo quy định hiện hành.

3.2.2. Các phương pháp làm tăng động lực lao động

a) Tiến hành lấy ý kiến hàng năm

Mỗi người lao động trong tổ chức đều có những động cơ và nhu cầu riêng nhưng người lao động vẫn cần nhất là nhu cầu nuôi sống bản thân và gia đình họ. Trong thời gian gần đây, để hiểu rõ được những nhu cầu của người lao động, qua đó giữ chân người tài, tạo động lực cho người lao động yên tâm làm việc và khắc phục tình trạng tỷ lệ thay thế nhân viên cao, Cục đã có một cuộc điều tra, khảo sát đo lường sự hài lòng để hiểu rõ được nhu cầu thực sự của người lao động, những điều đã và chưa thỏa mãn của người lao động để qua đó giúp người lao động gắn bó với tổ chức, khắc phục việc chảy máu chất xám. Cuộc điều tra này cần mang tính công bằng, khách quan qua đó để người lao động thấy được tính thiện chí trong Cục.

Cuộc điều tra không chỉ bằng phiếu mẫu với các câu hỏi hoặc hay được xây dựng trên các chương trình quản lý thêm đó là phương pháp phỏng vấn trực tiếp, đưa ra các diễn đàn hoặc thảo luận để tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của CBCC . Cấp trên sẽ là người phỏng vấn, giải đáp các khó khăn, vướng mắc của cán bộ và qua đó thắt chặt tinh thần đoàn kết của người lao động trong tổ chức. Nội dung cuộc điều tra nên hướng tới một số điều như sau:

Mục đích của cuộc điều tra khảo sát:

Biết được nhu cầu của cán bộ nhân viên để áp dụng chính sách nhân sự phù hợp.

Biết được quan điểm, sự quan tâm của cán bộ nhân viên về các hoạt động của Cục ĐTĐL.

Đánh giá các yếu tố quyết định đến sự gắn bó của cán bộ.

Cải thiện các vấn đề còn tồn tại của Cục ĐTĐL trong hoạt động, chính sách nhân sự, quan hệ công việc.

Quy trình của cuộc khảo sát, điều tra:

- *Bước 1: Văn phòng chuẩn bị bảng câu hỏi và gửi cho các đơn vị.*
- *Bước 2: Thu thập ý kiến của CBCC.*
- *Bước 3: Phỏng vấn trực tiếp CBCC để hiểu rõ tâm tư, nguyện vọng của họ.*
- *Bước 4: Tổng hợp kết quả và lập báo cáo phân tích.*

Những yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng của cán bộ bao gồm các yếu tố về vật chất (lương, thưởng, phụ cấp, phúc lợi và dịch vụ) và các yếu tố về tinh thần (môi trường làm việc, điều kiện làm việc, đánh giá thực hiện công việc, cơ hội thăng tiến, tuyển dụng, đào tạo).

Phiếu điều tra nên có các nội dung sau:

- *Phần 1: Đặc điểm cá nhân (giới tính, thời gian làm việc tại Cục, vị trí làm việc, trình độ chuyên môn, thu nhập hiện tại...).*
- *Phần 2: Khảo sát các vấn đề về lương, thưởng, phụ cấp, phúc lợi dịch vụ, môi trường công việc, điều kiện làm việc, đánh giá thực hiện công việc, cơ hội thăng tiến, tuyển dụng, đào tạo.*

Ngoài ra, phiếu khảo sát cần có các câu hỏi mở để thể bổ sung những đóng góp và mong muốn lắng nghe ý kiến của cán bộ, đảm bảo câu hỏi không chỉ gói gọn trong những câu trả lời được định sẵn theo chủ ý chủ quan.

Các yếu tố tinh thần sẽ làm tăng sự hài lòng của CBCC và các yếu tố vật chất sẽ làm giảm sự bất mãn trong CBCC. Vì vậy, Cục cần có các yếu tố kích thích cả về vật chất và tinh thần để giảm thiểu tỷ lệ nghỉ việc của CBCC.

b) Phát huy năng lực bên trong người lao động

Năng lực bên trong tức là năng lực có sẵn trong mỗi con người, có thể đã được biểu hiện ra ngoài, cũng có thể chưa. Người quản lý giỏi là người có thể làm cho nhân viên phát huy tối đa năng lực bên trong của mình đúng nơi, đúng việc nhất. Để làm được điều đó cần người lãnh đạo Cục cần tôn trọng ý kiến đóng góp của nhân viên về công việc của họ, để họ hiểu được sự cần thiết của mình trong công việc để làm tăng tính say mê của họ với công việc mà họ đang làm. Quan trọng hơn nữa là để CBCC xem công việc của mình là sự nghiệp, khi đó họ sẽ dốc hết sức, hết lòng vì công việc, vì sự nghiệp cả đời của bản thân.Để làm được điều đó cần phải:

- Lãnh đạo Cục cần luôn lắng nghe ý kiến của cán bộ và những gì họ bàn luận với nhau.

- Lãnh đạo Cục phải luôn hoan nghênh những đề xuất và sáng kiến đóng góp của CBCC. Sẵn sàng tiếp nhận và đưa ra những thay đổi cần thiết nếu những đề xuất đó có giá trị.

- Trong công việc cho nhân viên có đất để tự do phát huy bản thân tương đối lớn, để cho công việc của họ có tính đàn hồi. Để cho người lao động có nhiều tự do hơn trong việc lựa chọn phương pháp làm việc, trình tự thực hiện công việc và nhịp độ tiến hành công việc (làm việc theo giờ giấc linh hoạt là một ví dụ).

- Khuyến khích nhân viên giao lưu, tiếp xúc qua lại với nhau.

- Lãnh đạo Cục cần ra chính sách chương trình khuyến khích cán bộ tham gia vào quá trình ra quyết định nhằm tận dụng toàn bộ năng lực của nhân viên. Khi cán bộ được trao quyền, họ sẽ cảm thấy trách nhiệm của mình lớn hơn, tận tụy hơn với Cục, năng suất và mức độ thỏa mãn cũng được tăng cao. Cục cần tiến hành phân chia nhóm kiểm soát trong cùng một phòng, tạo thành nhiều cấp kiêm soát, vừa đảm bảo tiến độ công việc, vừa giảm thiểu rủi ro. Cho người lao động được tham gia quá trình ra quyết định. Trong quá trình ra quyết định có thể thu thập ý kiến đóng góp của người lao động. Nếu không phải là quyết định

làm gì thì cũng là quyết định làm như thế nào, làm ra sao, hay ai sẽ làm. Để người lao động có vai trò ngày càng nhiều trong quá trình đó.

- Cục nên xây dựng những chương trình để tôn vinh những cố gắng và nỗ lực của cán bộ trong quá trình làm việc, đặc biệt khi có những thành tích nổi trội được ghi nhận. Ví dụ như việc tiến hành sơ kết sáu tháng đầu năm, tổng kết năm, cá nhân nào hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, không bị vi phạm kỉ luật, có những đề xuất mới nhằm giảm thiểu chi phí.

c) Hoàn thiện công tác trích quỹ, thưởng, phụ cấp và phúc lợi

Hàng năm, trên cơ sở phí quản lý và phí cấp phép và các nguồn thu khác, Cơ quan ĐTĐL quốc gia được sử dụng cho các nội dung sau:

Trích lập các quỹ sau:

- Quỹ phát triển nghiệp vụ để thực hiện đầu tư tăng cường cơ sở vật chất; mua sắm trang thiết bị phục vụ công tác chuyên môn, nghiệp vụ; ứng dụng công nghệ thông tin và các nhiệm vụ khác có liên quan của Cơ quan ĐTĐL.

- Quỹ dự phòng ổn định thu nhập bảo đảm ổn định thu nhập cho cán bộ, công chức của Cơ quan ĐTĐL do những nguyên nhân khách quan làm giảm thu nhập; hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động gặp hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, mắc bệnh hiểm nghèo hoặc những trường hợp đặc biệt khác.

- Quỹ khen thưởng, phúc lợi:

Thưởng định kỳ, đột xuất cho tập thể, cá nhân trong và ngoài đơn vị có thành tích đóng góp vào hoạt động của Cơ quan ĐTĐL quốc gia.

Chi cho hoạt động phúc lợi tập thể; trợ cấp khó khăn đột xuất, nghỉ hưu, nghỉ mất sức; chi thêm cho cán bộ, công chức trong biên chế thực hiện tinh giản biên chế; chi cho xây dựng, sửa chữa các công trình phúc lợi.

Mức trích các quỹ và sử dụng:

- Trích tối thiểu 25% kinh phí tiết kiệm được cho Quỹ phát triển nghiệp vụ.
- Mức trích lập Quỹ dự phòng ổn định thu nhập: Không quá 06 tháng tiền lương, tiền công và thu nhập thực tế thực hiện trong năm.

- Trích Quỹ khen thưởng, phúc lợi: Tối đa 03 tháng tiền lương, tiền công và thu nhập thực tế thực hiện trong năm.
- Bổ sung thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức tối đa không quá 2,0 lần so với mức tiền lương cấp bậc, chức vụ do nhà nước quy định.

Cơ quan ĐTĐL chủ động phân phối thu nhập theo nguyên tắc gắn với hiệu quả, chất lượng hoàn thành công việc của từng cán bộ, công chức, đảm bảo công bằng, hợp lý.

Căn cứ trên số biên chế được giao, Cơ quan ĐTĐL quốc gia chủ động sắp xếp, phân công, điều động công chức theo vị trí công việc để bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ.

Ngoài chỉ tiêu biên chế được giao, trong phạm vi nguồn kinh phí được giao tự chủ và yêu cầu công việc, Cơ quan ĐTĐL quốc gia được hợp đồng thuê khoán công việc và hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật. Trường hợp sử dụng biên chế thấp hơn so với chỉ tiêu, Cơ quan ĐTĐL quốc gia được bảo đảm kinh phí quản lý hành chính theo chỉ tiêu biên chế được giao.

Riêng Trung tâm được tự chủ biên chế cho các hoạt động dịch vụ.

d) Cải thiện môi trường quan hệ công việc và điều kiện làm việc

Cần phải xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp hơn, các Phòng có sự phân công hiệp tác rõ ràng hướng tới sự thoải mái tiện lợi.

Tạo cho CBCC một không khí làm việc thoải mái. Tạo sự đồng cảm thân thiện giữa nhà các cấp quản lý và người lao động. Điều đó sẽ dẫn đến hiệu quả lao động cao, tạo sự đoàn kết gắn bó giữa mọi người. Để làm được điều đó các cấp nhà quản lý cần tôn trọng người lao động. Sự tôn trọng đó thể hiện ở chỗ không tỏ thái độ coi thường, không dùng các lời lẽ không hay với người lao động.

Trong quy trình tác nghiệp, để tránh việc nhàm chán đơn điệu Cục ĐTĐL nên tăng cường mức độ khó khăn, áp lực hơn để kích thích sự tập trung và nỗ lực của CBCC, đồng thơi giúp họ có thêm kinh nghiệm trong công tác.

Xây dựng môi trường văn hoá trong Cục, tạo ra môi trường làm việc tôn trọng lẫn nhau, giảm thiểu mâu thuẫn giữa đồng nghiệp trong công việc, loại trừ

những sự quấy rối, xúc phạm đe doạ đối với toàn thể cán bộ. Những người quản lý phải giải thích rõ ràng bằng cả lời nói và hành động.

đ) Hoạt động đào tạo cần tiến hành thường xuyên, liên tục đảm bảo chất lượng

Mỗi CBCC cần phải nhận thức được rằng ở mọi thời điểm thì Cục luôn cần những CBCC có đầy đủ những kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm nghề nghiệp cần thiết cho công việc vì vậy cần phải lên kế hoạch cụ thể về số lượng và chất lượng nhân lực đào tạo, tránh đào tạo không có kế hoạch, gây lãng phí không hiệu quả.

Cục nên quan tâm đến những người sau đào tạo, đạt kết quả cao trong công việc, tạo cơ hội cho họ được thực hành những kiến thức được đào tạo thông qua việc bố trí sắp xếp công việc hợp lý, tránh được tình trạng cán bộ được đào tạo xong lại không được giáo công việc có liên quan gây lãng phí nguồn nhân lực và nguồn tài chính của đơn vị.

Trong công tác đào tạo, Lãnh đạo Cục cũng nên tuyển chọn những cá nhân xuất sắc, có kinh nghiệm làm việc để tổ chức các buổi nói chuyện chuyên đề, để họ chia sẻ kinh nghiệm làm việc với các đồng nghiệp. Chính những chia sẻ này sẽ giúp ích rất nhiều cho công việc của mọi người.

Để khuyến khích cán bộ nhân viên nghiêm túc tham gia các khóa đào tạo thì Lãnh đạo Cục cần có chế độ thưởng/phạt rõ ràng. Học viên có thành tích xuất sắc trong quá trình đào tạo sẽ được bình chọn danh hiệu "Học viên xuất sắc" và được Lãnh đạo Cục khen thưởng. Các tiêu chí để đánh giá và khen thưởng như sau:

+ Ý thức chấp hành tốt nội quy đào tạo (căn cứ và kết quả theo dõi đánh giá của Trung tâm Đào tạo và giảng viên)

+ Ý thức thực hiện tốt những yêu cầu liên quan đến khóa đào tạo (căn cứ vào đánh giá của giảng viên)

+ Kết quả kiểm tra cuối khóa xếp loại xuất sắc nhất toàn khóa học (căn cứ vào kết quả kiểm tra do giảng viên cung cấp).

Học viên có khuyết điểm trong quá trình đào tạo sẽ bị ghi nhận trong bản Đánh giá nhân sự của kỳ đánh giá mà cán bộ nhân viên đó tham dự khóa học (một số trường hợp đặc biệt sẽ phải hồi hoàn một phần hoặc toàn bộ chi phí đào tạo):

+ Vắng mặt trên 20% thời gian của khóa học mà không có lý do chính đáng

+ Các hành vi vi phạm được quy định trong Nội quy đào tạo

+ Kết quả đánh giá cuối khóa xếp loại Không đạt.

e) Công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc phải được đánh giá một cách khách quan, và liên tục.

Công tác đánh giá nhân lực được thực hiện theo quy trình đã xây dựng sẵn từ bước lập và phê duyệt kế hoạch đến việc đánh giá công tác. Tuy nhiên, việc đánh giá kết quả thực hiện công việc lại chỉ được diễn ra 2 lần trong một năm. Đây là khoảng thời gian dài cho một lần đánh giá, sẽ không đảm bảo tính chính xác cho việc đánh giá kết quả thực hiện công việc vì thông thường CBCC trong Cục

Công tác đánh giá nhân lực muốn có hiệu quả, đánh giá chính xác từng CBCC cần được thực hiện hàng tháng hoặc hàng quý và được đánh giá bởi các Lãnh đạo Phòng.

Không chỉ đơn giản dừng lại ở việc đánh giá tình hình thực hiện công việc về tiêu chí khối lượng công việc hoàn thành so với chỉ tiêu được giao, chất lượng công việc mà còn có các tiêu chí khác như: năng lực chuyên môn, tinh thần trách nhiệm làm việc cũng như phẩm chất cá nhân của người lao động. Những tiêu chí này rất quan trọng trong quá trình đánh giá thực hiện công việc, nó giúp các nhà quản trị có một cái nhìn toàn diện, cụ thể hơn về cấp dưới của mình. Tình hình thực hiện công việc bao gồm: kết quả thực hiện công việc, những tồn tại trong quá trình thực hiện công việc, những nguyên nhân tồn tại đó...sau đó phỏng vấn lại người lao động, kiểm chứng lại kết quả để họ hiểu rõ hơn về sự thực hiện công việc của mình. Thông qua bản đánh giá thực hiện công việc, người quản lý sẽ có những thông tin phản hồi đến người lao động cũng như

hạn chế sai lầm mà hộ mắc phải để đưa ra tình huống cải thiện tốt nhất làm phát huy tốt nhất hiệu quả công việc của họ.

Sau khi tiến hành đánh giá tình hình thực hiện công việc, Cục nên có hình thức khen thưởng đối với CBCC hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Còn đối với những cán bộ chưa hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, Cục cần nhắc nhở, tiến hành nghiên cứu, tìm hiểu nguyên nhân từ đó đưa ra biện pháp khắc phục để người lao động cố gắng.

Cục nên tổ chức đánh giá thường xuyên theo quý để người lao động tự đánh giá được mức độ hoàn thành công việc của mình, qua đó có tác dụng nhắc nhở, động viên kịp thời để họ phấn đấu trong những quý tiếp sau.

Trong những năm gần đây, phương pháp làm việc theo nhóm được đánh giá khá cao và mang lại nhiều lợi ích. Vì vậy, ngoài việc đánh giá các cá nhân, Cục nên xây dựng thêm các chương trình đánh giá, thi đua giữa các phòng ban. Việc đánh giá các cá nhân còn là cơ hội để Lãnh đạo Cục hiểu được nguyện vọng, mong muốn của người lao động. Việc đánh giá theo tập thể cũng là một trong những tiêu chí để đánh giá chính xác năng lực làm việc của người lao động.

f) Tạo cơ hội thăng tiến

Lộ trình công danh là phương pháp hiệu quả để có thể duy trì và tạo động lực cho CBCC nắm bắt và hiểu được cơ hội của bản thân. Vì vậy, Cục cần đưa ra các chính sách rõ ràng, tạo sự cạnh tranh lành mạnh trong công việc về khả năng thăng tiến tới một vị trí cao hơn đối với bất kỳ CBCC nào. Các chính sách đó cần nêu rõ các tiêu chí cần phải đạt được để được đề xuất và đánh giá, sau đó là bỏ phiếu tín nhiệm và phê duyệt quy hoạch bổ nhiệm cũng như bổ nhiệm. Trong việc xây dựng tiêu chí đánh giá thì tiêu chí thâm niên công tác cũng như mức độ cống hiến nên được coi trọng, đây không chỉ là ghi nhận công lao của CBCC lâu năm mà còn là sự cam kết niềm tin vào tổ chức đối với những mới gắn bó với Cục, tạo động lực cho họ làm việc tích cực.

Ngược lại, khi người CBCC cảm thấy bản thân đang được học hỏi từ những công việc đang làm hay từ cán bộ khác trong Cục họ sẽ thấy rằng mình

cần nỗ lực cố gắng phấn đấu để vượt qua thử thách trong công việc và sự thừa nhận của đồng nghiệp, lãnh đạo và cũng cần phải để họ thấy rằng nếu như họ tiếp tục cố gắng phấn đấu hoàn thành hết công việc được giao họ sẽ đạt đến một mục tiêu nào đó, có thể về lương thưởng, có thể về lương thưởng, kiến thức hoặc vị trí công tác cao hơn.

KẾT LUẬN

Qua việc xem xét thực trạng năng lực hoạt động của Cục ĐTĐL trong thời gian vừa qua, bằng những đánh giá thực tế từ cơ sở pháp lý và chất lượng nguồn nhân lực, luận văn phần nào đã nêu ra được sự khó khăn đang mắc phải trong việc không phân biệt rõ ràng chức năng quản lý nhà nước và chức năng điều tiết nghành khi có sự tham gia của thị trường điện cạnh tranh. Hơn nữa chất lượng của nguồn nhân lực cũng được phân tích qua những yếu tố nhằm tạo động lực lao động của CBCC trong Cục.

Đề tài của tác giả là sự kết hợp giữa việc cơ sở lý luận về nâng cao năng lực hoạt động điều tiết với thực trạng năng lực hoạt động của Cục ĐTĐL. Qua quá trình nghiên cứu, phân tích và đánh giá, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm phần nào nâng cao năng lực hoạt động ĐTĐL tạo động lực cho nguồn nhân lực của Cục ĐTĐL. Trước hết về mặt phát lý, tác giả đề xuất giải pháp sửa đổi Luật điện lực nhằm nêu rõ chức năng của Cục ĐTĐL trong Bộ Công Thương và chức năng quản lý nghành cùng với lộ trình của Thị trường điện cạnh tranh. Phát huy những mặt đã đạt được, qua đó phát huy tối đa khả năng, trình độ của người lao động, để thu hút và giữ chân những cán bộ chuyên gia giỏi của Cục ĐTĐL. Đó chính là sức mạnh, là khả năng của một cơ quan điều tiết, nhằm cung cấp điện an toàn, ổn định, chất lượng, sử dụng điện tiết kiệm, có hiệu quả và bảo đảm tính công bằng, minh bạch, đúng quy định của pháp luật.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổ công tác thị trường điện khí, Đề án "Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan ĐTĐL", 6/2005.
2. ADB (Asian Development Bank), Dự thảo Nghị định của chính phủ về việc thành lập cơ quan ĐTĐL và các thủ tục cơ bản về điều tiết, 4/1999.
3. Vụ TCCB, Dự thảo Quyết định chức năng nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của cơ quan ĐTĐL, 30/06/2004.
4. Lê Thanh Hà (chủ biên) (2011), Giáo trình Quản trị nhân lực- tập 1,2, Nhà xuất bản Lao động- Xã hội;
5. Lương Văn Úc (2011), Giáo trình tâm lý học lao động, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân;
6. Ngô Kim Thanh (2012), Giáo trình kỹ năng quản trị , Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân;
7. Nguyễn Hữu Thân (2007), Quản trị nhân sự, Nhà xuất bản Lao động- Xã hội.
8. Nguyễn Vân Điềm –Nguyễn Ngọc Quân (2007), Giáo trình quản lý nhân lực, Nhà xuất bản Lao động- Xã hội;
9. Vũ Thị Uyên (2008), Tạo động lực lao động quản lý trong các Doanh nghiệp nhà nước đến hết năm 2020, Luận án tiến sĩ Đại học Kinh tế Quốc dân.
10. Tạp chí Công Thương;
11. Chức năng nhiệm vụ và quyền hạn của Uỷ ban năng lượng Philipines, 9/2004.
12. Chức năng nhiệm vụ và hoạt động của Cơ quan ĐTĐL quốc gia Nam Phi, 11/2004.
13. OECD/IEA, 2001b. "Các tổ chức điều tiết trong thị trường điện tự do - Regulatory Institutions in Liberalised Electricity Markets". Paris, France.
14. Pritchard R., 2002. "Eight Guidelines For Electricity Industry Reform". Resources Law International, Sydney, Australia.
15. OECD/IEA, 2001a (Orgnisation for Economic Co-operation and Development - International Energy Agency). "Competition in Electricity Market". Paris,

France.

16. Hunt S. and Shuttleworth G., 1996. “Competition and Choice in Electricity”. John Wiley & Son Ltd, New York, USA.
17. OECD/IEA, 1999. “Electricity Market Reform – An IEA Handbook”. Paris, France.
18. WEC (World Energy Council), 2001. “Electricity market Design and Creation in Asia Pacific”. London, UK.
19. ADB (Asian Development Bank), 2004. Technical Assistance Project – TA3763-VIE: “Vietnam Roadmap for Power Sector Reform”.
20. APEC, 2003. “Electricity Reform in APEC Economies – The Way Ahead”.
21. Pollitt M., 2004. “Electricity Reform in Chile, Lessons for Developing Countries”. University of Cambridge, Sep., 2004.
22. EVN (Electricity of Vietnam), 2004. “Đề án tổng thể xắp xếp, đổi mới và phát triển doanh nghiệp của Tổng công ty điện lực Viêt nam giai đoạn 2004 – 2010”. Hanoi.
23. World bank, 2004, Nguồn kinh phí hoạt động cho hội đồng điều tiết năng lượng – “Funding of Energy Regulatory Commissions”, March, 2004.

PHỤ LỤC I: Mô hình tổ chức của một số cơ quan ĐTĐL trên thế giới

TT	Cơ quan điều tiết	Thành lập	Mô hình tổ chức	Thị trường điện	Cơ quan quản lý ngành điện	Quan hệ giữa cơ quan điều tiết và Cơ quan quản lý ngành
1	Uỷ ban Điều tiết Năng lượng Philippines (Energy Regulatory Commission - ERC)	2001	Là cơ quan điều tiết độc lập, hoạt động theo cơ chế Hội đồng Ủy viên. Các thành viên của Ủy ban do Thủ tướng bổ nhiệm	Thị trường bán buôn điện	Bộ Năng lượng Philippines	ERC là đơn vị độc lập với Bộ Năng lượng
2	Cơ quan điều tiết thị trường điện Singapore (Energy Market Authority – EMA)	2001	Các thành viên của Ủy ban do Thủ tướng bổ nhiệm	Thị trường bán lẻ điện	Bộ Công Thương Singapore	EMA là đơn vị trực thuộc Bộ Công Thương
3	Uỷ ban điều tiết năng lượng Thái Lan (Energy Regulatory Commission - ERC)	2008	Là cơ quan điều tiết độc lập. Các thành viên của Ủy ban do Nhà vua Thái Lan bổ nhiệm	Đấu thầu cạnh tranh phát triển nguồn điện mới	Bộ Năng lượng Thái Lan	ERC là đơn vị độc lập với Bộ Năng lượng. ERC báo cáo trực tiếp với Hội đồng Chính sách năng lượng quốc gia, Chính phủ, Bộ Năng lượng
4	Uỷ ban điều tiết năng lượng Ireland (Commision for Energy Regulation - CER)	1999	Là cơ quan điều tiết độc lập, hoạt động theo cơ chế Hội đồng Ủy viên. Các thành viên của Ủy ban do Bộ trưởng Bộ Năng lượng bổ nhiệm,	Thị trường bán lẻ điện	Bộ Năng lượng Ireland	Có cơ chế hoạt động hoàn toàn độc lập với Bộ Năng lượng, toàn quyền trong việc quyết định các cơ chế điều tiết, và tự chủ về tài chính. CER báo cáo về hoạt động điều tiết cho Quốc hội, Chính phủ và Bộ Năng lượng.
5	Ủy ban điều tiết Tài nguyên nước và Năng lượng Na Uy (Norwegian Water Resources and Energy Directorate - NVE)	1921	Là cơ quan trực thuộc Bộ	Thị trường bán lẻ điện	Bộ Năng lượng và Dầu khí Na Uy	NVE là cơ quan trực thuộc Bộ Năng lượng và Dầu khí

6	Cơ quan điều tiết năng lượng Pháp (Commission de Régulation de l'Énergie – CRE)	2000	Là cơ quan điều tiết độc lập, hoạt động theo cơ chế Hội đồng Ủy viên. Các thành viên của Ủy ban do Tổng thống, Chủ tịch quốc hội và Thượng nghị viện bổ nhiệm.		Bộ Kinh tế, Tài chính và Công nghiệp Pháp	Có cơ chế hoạt động hoàn toàn độc lập với Bộ Kinh tế, Tài chính và Công nghiệp. CRE báo cáo trực tiếp cho Chính phủ và Quốc hội về các hoạt động của thị trường năng lượng.
7	Cơ quan điều tiết thị trường năng lượng Thổ Nhĩ Kỳ (Energy Market Regulatory Authority – EMRA)	2001	Là cơ quan điều tiết độc lập, hoạt động theo cơ chế Hội đồng Ủy viên.	Thị trường bán buôn điện	Bộ Năng lượng và Tài nguyên nước	Độc lập trong viêc thực hiện chức năng điều tiết. Báo cáo, đề xuất các sửa đổi về luật, quy định pháp lý với Chính phủ thông qua Bộ Năng lượng và Tài nguyên nước
8	Ủy ban điện lực Hàn Quốc (Korean Electricity Commission – KOREC)	2001	Là cơ quan trực thuộc Bộ, hoạt động theo cơ chế Hội đồng Ủy viên.	Thị trường phát điện cạnh tranh	Bộ Kinh tế Hàn Quốc	KOREC là cơ quan trực thuộc Bộ Kinh tế. Các thành viên của Ủy ban do Tổng thống bổ nhiệm theo đề cử của Bộ trưởng
9	Ủy ban ĐTĐL và khí của Bỉ (Commission de régulation de l'électricité et du gaz – CREG)	1999	Là cơ quan trực thuộc Bộ, hoạt động theo cơ chế Hội đồng Ủy viên	Thị trường bán lẻ điện	Bộ Năng Lượng Bỉ	CREG là cơ quan trực thuộc Bộ Năng Lượng
10	Cơ quan ĐTĐL và khí của Ý (Autorità per l'energia elettrica e il gas - AEEG)	1999	Là cơ quan điều tiết độc lập	Thị trường bán lẻ điện	Bộ Công Thương	AEEG hoạt động độc lập với Bộ Công nghiệp và tự chủ tài chính

PHỤ LỤC 2: Tham khảo mô hình tổ chức của một số cơ quan tương tự tại Việt Nam

1. Cơ quan thanh tra, giám sát ngân hàng trực thuộc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam

Cơ quan thanh tra, giám sát ngân hàng có tư cách pháp nhân, có con dấu hình Quốc huy, tài khoản riêng theo quy định của pháp luật, có trụ sở tại Hà Nội.

Lãnh đạo Cơ quan thanh tra, giám sát ngân hàng gồm có Chánh thanh tra và không quá 3 Phó Chánh thanh tra.

Cơ cấu tổ chức:

1. Vụ thanh tra, giám sát các tổ chức tín dụng trong nước (gọi tắt là Vụ I)

2. Vụ thanh tra, giám sát các tổ chức tín dụng nước ngoài (gọi tắt là Vụ II)

3. Vụ thanh tra hành chính, giải quyết khiếu nại, tố cáo và phòng chống tham nhũng (gọi tắt là Vụ III)

4. Vụ Giám sát an toàn hệ thống ngân hàng (gọi tắt là Vụ IV);

5. Vụ Chính sách an toàn hoạt động ngân hàng (gọi tắt là Vụ V);

6. Vụ Quản lý cấp phép các tổ chức tín dụng và hoạt động ngân hàng (gọi tắt là Vụ VI);

7. Vụ Tổ chức cán bộ (gọi tắt là Vụ VII);

8. Văn phòng;

9. Cục Thanh tra, giám sát ngân hàng thành phố Hà Nội (gọi tắt là Cục I);

10. Cục Thanh tra, giám sát ngân hàng thành phố Hồ Chí Minh (gọi tắt là Cục II);

11. Cục Phòng, chống rửa tiền (gọi tắt là Cục III).

2. Ủy ban Chứng khoán Nhà nước trực thuộc Bộ Tài chính

Ủy ban Chứng khoán Nhà nước có tư cách pháp nhân, có con dấu hình Quốc huy, được mở tài khoản tại Kho bạc Nhà nước, có trụ sở tại Hà Nội.

Lãnh đạo Lãnh đạo Ủy ban Chứng khoán Nhà nước (do Bộ trưởng Bộ Tài chính bổ nhiệm, miễn nhiệm và cách chức) gồm có:

- Chủ tịch:

- Các Phó Chủ tịch:

- Các Ủy viên kiêm nhiệm cấp Thứ trưởng của các Bộ Tài chính, Bộ Tư pháp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam do Thủ tướng Chính phủ quyết định. Các Ủy viên kiêm nhiệm làm việc theo Quy chế hoạt động của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước.

Cơ cấu tổ chức:

1. Vụ Pháp chế.

2. Vụ Phát triển thị trường chứng khoán.

3. Vụ Quản lý phát hành chứng khoán.

4. Vụ Quản lý kinh doanh chứng khoán.

5. Vụ Quản lý các công ty quản lý quỹ và Quỹ đầu tư chứng khoán.

6. Vụ Giám sát thị trường chứng khoán.

7. Vụ Hợp tác quốc tế.

8. Vụ Tổ chức cán bộ.

9. Vụ Tài vụ - Quản trị.

10. Văn phòng.

11. Cơ quan Đại diện Ủy ban Chứng khoán Nhà nước tại thành phố Hồ Chí Minh.

12. Thanh tra.

13. Cục Công nghệ thông tin.

14. Trung tâm Nghiên cứu khoa học và Đào tạo chứng khoán;

15. Tạp chí Chứng khoán