

- + Xây dựng kế hoạch thực hiện chi tiết, cụ thể và đảm bảo tính khả thi cao;
- + Kiểm tra đánh giá khoa học và kịp thời.

Thứ hai, Nghiên cứu xây dựng tiêu chuẩn cho từng cấp quản lý, từ đó tìm kiếm các khoa học phù hợp nhằm đào tạo, bồi dưỡng đúng người, đúng việc, đúng thời điểm nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản trị. Hàng năm doanh nghiệp cần căn cứ vào nhiệm vụ và nhu cầu sản xuất kinh doanh để lập kế hoạch đào tạo cho năm sau, kế hoạch bồi dưỡng đào tạo lại, đào tạo ngắn hạn, kế hoạch đào tạo tại chỗ và kế hoạch tham quan, học tập trong và ngoài nước.

Thứ ba, Tăng cường việc giao quyền, tăng áp lực công việc buộc nhân viên phải đảm nhiệm nhiều nhiệm vụ hơn nhằm giúp nhân viên phát huy hết năng lực tiềm ẩn của mình, tránh tạo ra sự nhàm chán do công việc cứ lặp đi lặp lại.

Thứ tư, Xây dựng chế độ đãi ngộ xứng đáng nhằm duy trì và giữ chân những nhân viên có trình độ, khả năng, tạo sự gắn kết giữa nhân viên và doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần chú trọng tới công cụ tiền lương, tiền thưởng làm đòn bẩy chính vì đồng lương thỏa đáng sẽ giúp cho nhân viên yên tâm công tác, ngoài ra cần kết hợp với các yếu tố động viên tinh thần khác như môi trường là việc, cơ hội thăng tiến, văn hóa doanh nghiệp.

4. Kết luận

Như vậy có thể thấy để nâng cao sức cạnh tranh cho doanh nghiệp thì yếu tố nhân lực vẫn mang ý nghĩa quyết định. Thực trạng trên đã phản ánh Vosco đã rất chú trọng đến công tác xây dựng và phát triển đội ngũ quản lý của mình, nhưng thời gian tới cần được thực hiện một cách bài bản hơn. Nghĩa là, doanh nghiệp cần rà soát lại thực tế đội ngũ nhân lực của mình, sau đó xây dựng tiêu chuẩn công việc cho các chức danh quản lý, tiến hành đánh giá năng lực, trình độ của từng vị trí quản lý làm cơ sở cho việc quy hoạch đội ngũ quản lý để từ đó lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ quản lý hiện tại, cũng như kế cận. Thường xuyên đánh giá đội ngũ nhân viên nhằm khẳng định trình độ, năng lực phù hợp đáp ứng được yêu cầu công việc. Cuối cùng là có các chế độ chính sách ưu đãi thỏa đáng nhằm duy trì và tạo động lực cho đội ngũ quản lý của mình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Trần Kim Dung, "*Quản trị nguồn nhân lực*", Nhà xuất bản Giáo dục, 2001.
- [2] Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân, "*Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: một số vấn đề lý luận và thực tiễn*", Nhà xuất bản Khoa học kỹ thuật, 2004.
- [3] TS Trần Thị Nhung, PGS.TS. Nguyễn Duy Dũng, "*Phát triển nguồn nhân lực trong các công ty Nhật Bản*", Nhà xuất bản Khoa học xã hội, 2005.
- [4] Ths Nguyễn Tấn Thịnh, "*Quản lý nhân lực trong doanh nghiệp*", Nhà xuất bản Khoa học kỹ thuật, 2005.
- [5] Bộ Giao thông vận tải, "*Báo cáo tổng hợp đề tài NCKH: Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực ngành GTVT*", Hà Nội, 2003.
- [6] Tổng hợp kết quả điều tra của tác giả tại Công ty Vận tải biển Việt Nam (Vosco).

Người phân biện: TS. Nguyễn Hữu Hùng

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH ĐI BIỂN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG HÀNG HẢI 1 TRONG GIAI ĐOẠN TỚI

**IMPROVING OF MARITIME TRAINING QUALITY AT MARITIME COLLEGE
No. 1 IN THE COMING TIME**

ThS. PHAN VĂN TẠI; ThS, TTr. ĐINH GIA VINH; ThS, TTr. NGUYỄN VĂN TRỌNG
Trường Cao đẳng Hàng hải 1

Tóm tắt

Với mục tiêu chính là đào tạo sinh viên ngành đi biển và đội ngũ sỹ quan, thuyền viên trên tàu biển. Trong những năm qua công tác tổ chức Đào tạo - Huấn luyện nói chung và nguồn nhân lực cho ngành Hàng hải nói riêng tại Trường Cao đẳng Hàng hải 1 còn một số hạn chế. Các sinh viên ra trường khả năng thực hành vẫn còn thiếu kinh nghiệm thực tế. Khả năng về ngoại ngữ, tin học còn hạn chế. Tính kỷ luật trong lao động chưa cao. Do

đó việc nghiên cứu đưa ra một số định hướng phát triển nhà trường trong lĩnh vực đào tạo ngành đi biển trong giai đoạn tới là quan trọng và cần thiết.

Abstract

With the main objective to train seafarers and ship's officers for maritime industry. In recent years the training of general working resource and Maritime human resources in particular of MC1 still has some insufficiency. The graduates still lack of practical skills and experience. The ability is weak in English, information, the discipline in working is not strict. Therefore the study to provide some developmental orientations of MC1 for seafaring training field in the coming time is important and necessary.

Key words: Cao đẳng hàng hải, đi biển, sỹ quan, thuyền viên, chất lượng, huấn luyện.

1. Đặt vấn đề

Với chiều dài bờ biển trên 3260 km, dân số trên 84 triệu người Việt Nam nằm trong tuyến hàng hải quan trọng của thế giới, là quốc gia có vị trí địa lý cực kỳ thuận lợi để phát triển ngành vận tải đường biển và khai thác cảng biển.

Thực hiện chủ trương chủ động hội nhập kinh tế quốc tế của Đảng và Nhà nước, cũng như nhiệm vụ mà Bộ GTVT đã giao. Để đào tạo - huấn luyện nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng được nhu cầu phát triển của đất nước nói chung và ngành hàng hải nói riêng. Trong những năm qua công tác Đào tạo và Huấn luyện của trường Cao đẳng Hàng hải 1 không ngừng phấn đấu, đổi mới để vươn lên, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao đã đạt được những thành tựu đáng kể trong việc đào tạo nguồn nhân lực cho nền kinh tế của đất nước nói chung và ngành hàng hải nói riêng. Chất lượng đào tạo ngày càng được nâng cao, quy mô ngày càng phát triển mở rộng.

Bên cạnh những thành tích đạt được trong công tác đào tạo - huấn luyện, khi tìm hiểu thực tiễn ta thấy: Hình thức tổ chức Đào tạo - Huấn luyện nguồn nhân lực cho Hàng hải còn hạn chế chưa đáp ứng được hoàn toàn nhu cầu của thực tiễn; Khả năng thực hành vẫn còn kém, Sức khỏe hạn chế, tinh thần gắn bó với nghề chưa cao, chưa có tính chuyên nghiệp và tác phong công nghiệp trong làm việc; Yếu về ngoại ngữ, khả năng sử dụng tin học còn hạn chế, tính kỷ luật trong lao động chưa cao; chưa có ý thức và hiểu biết đúng quan niệm "đi làm thuê", trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Các chủ tàu thường phải huấn luyện lại.

Chương trình đào tạo chưa gắn liền với thực tiễn vẫn còn mang nặng tính lý thuyết, phương pháp đào tạo theo kiểu cổ điển, lạc hậu; sự mềm dẻo và linh hoạt trong quá trình đào tạo còn gặp một số hạn chế, chi phí đào tạo cao ...

Cơ sở vật chất còn nghèo nàn lạc hậu, thiếu tàu thực tập, thiếu các thiết bị hỗ trợ ...

Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên chưa cân đối về tỷ lệ, cơ cấu không đồng đều.

Với xu hướng quy mô đào tạo về ngành hàng hải ngày càng mở rộng và liên kết đào tạo đang diễn ra. Do vậy để hội nhập và phát triển thì vấn đề chất lượng phải được đặt lên hàng đầu, tạo ra sự cạnh tranh bình đẳng.

2. Phương hướng giải quyết

2.1. Nghề đi biển và công tác đào tạo nghề đi biển tại Việt Nam hiện nay

2.1.1. Nhu cầu sỹ quan, thuyền viên cho đội tàu quốc gia và xuất khẩu

Căn cứ quyết định 1601/QĐ-TTg ngày 15 tháng 10 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt quy hoạch phát triển vận tải biển Việt Nam đến 2020 và định hướng đến 2030: "Phấn đấu từ nay đến năm 2020 đào tạo và bồi dưỡng 39.000 sỹ quan, thuyền viên, trong đó đào tạo mới khoảng 24.000 người ; bồi dưỡng và đào tạo nâng bậc cho 15.000 người trong lực lượng lao động hiện có. Khuyến khích đào tạo sỹ quan, thuyền viên có tay nghề cao phục vụ cho xuất khẩu thuyền viên".

Một thực tế cho thấy nguồn nhân lực Hàng hải ở các nước phát triển ngày càng giảm đặc biệt là ở các nước Châu Âu, lượng sỹ quan, thuyền viên chuyển sang làm việc ở ngành khác ngày càng nhiều do đặc thù nghề nghiệp vất vả và có nhiều rủi ro; mức độ yêu cầu tuyển dụng, quốc tịch, độ tuổi phục vụ trên tàu, nhu cầu tăng thời gian nghỉ ngơi, các quốc gia không nằm trong "Danh sách trắng", các trở ngại về văn hóa, ngôn ngữ, tôn giáo, kinh nghiệm, các hạn chế về quốc tịch áp dụng đối với quốc gia có tàu mang cờ. Trong khi đó theo thống kê số lượng tàu tăng trung bình 1% năm, do đó việc thiếu sỹ quan, thuyền viên không chỉ đang xảy ra ở các nước Châu Âu, Châu Mỹ mà ngay trong khu vực Châu Á: Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore cũng đang có nhu cầu lớn.

Theo dự báo của Cục Hàng hải Việt Nam trong giai đoạn từ 2010 đến 2015 Việt Nam cần đào tạo khoảng 4800-5000 Sĩ quan; khoảng 8000-8500 Thuyền viên phục vụ cho đội tàu trong nước và tham gia xuất khẩu thuyền viên.

2.1.2. Hệ thống các cơ sở đào tạo, huấn luyện hàng hải ở Việt Nam

Hiện nay, đội ngũ kỹ sư và sỹ quan, thuyền viên của nước ta được đào tạo, huấn luyện thông qua các trường: Trường Đại học Hàng hải Việt Nam; Trường Đại học Giao thông Vận tải Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Cao đẳng Hàng hải 1 – Hải Phòng, Trường Cao đẳng nghề hàng hải TP-HCM; Trường Cao đẳng nghề bách nghệ Hải Phòng và một số trường Cao đẳng khác; Các công ty và tập đoàn hàng hải trong nước thực hiện, thêm vào đó là một số sinh viên tốt nghiệp các trường hàng hải ở nước ngoài về. Kể từ khi Bộ Luật về tiêu chuẩn huấn luyện, cấp bằng đi ca cho thuyền viên ra đời, đặc biệt là khi quy chế huấn luyện, cấp chứng chỉ chuyên môn và đảm nhận chức danh thuyền viên trên tàu biển Việt Nam ban hành, công tác đào tạo, huấn luyện hàng hải nước ta đã có nhiều chuyển biến rõ rệt, công tác điều hành, quản lý chặt chẽ hơn, đồng bộ và thống nhất trên toàn quốc.

Đặc điểm của hệ thống đào tạo - huấn luyện hàng hải tại Việt Nam hiện nay là tất cả các cơ sở đào tạo - huấn luyện Hàng hải đều chịu sự quản lý của Bộ giáo dục và đào tạo nên đặc điểm nổi bật về chất lượng chuyên môn như sau :

- Tuyển sinh đầu vào của sinh viên theo quy chế của Bộ giáo dục và đào tạo ban hành;
- Thí sinh đầu vào đều đã tốt nghiệp phổ thông trung học;
- Thời gian đào tạo tương đối dài, Đại học 4,5 năm, Cao đẳng 3 năm, tuy nhiên sau khi ra trường học viên chưa đảm nhận được chức danh sỹ quan;
- Nội dung chương trình đào tạo chậm đổi mới, chưa sát với thực tế sản xuất. Chưa có sự gắn kết một cách chặt chẽ về chuyên môn, nghiệp vụ giữa các cấp học.

2.1.3. Đánh giá chung về công tác đào tạo khối đi biển của Trường Cao đẳng Hàng hải 1 trong thời gian qua

Trong những năm qua tuy gặp nhiều khó khăn, thử thách về nhiều lĩnh vực, song Trường Cao đẳng Hàng hải 1 đã có nhiều cố gắng vươn lên đạt được một số thành tựu đáng kể trong công tác đào tạo và huấn luyện, có nhiều biện pháp nâng cao chất lượng cũng như quy mô đào tạo ngày càng mở rộng cung cấp cho ngành Hàng hải mỗi năm gần 3000 thuyền viên. Đáp ứng được một phần nhu cầu về sự thiếu hụt nhân lực và yêu cầu thực tiễn sản xuất.

Công tác đào tạo sỹ quan, thuyền viên có chất lượng cao phục vụ đội tàu trong nước và xuất khẩu đang đòi hỏi Nhà trường nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo - huấn luyện cho khối đi biển hiện nay sao cho phù hợp và theo kịp xu thế hội nhập toàn cầu.

2.2. Một số giải pháp trong giai đoạn tới

2.2.1. Xây dựng quy hoạch và phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý

Quy hoạch đảm bảo số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên. Phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng, hợp lý về cơ cấu và tiêu chuẩn về chất lượng đáp ứng nhu cầu tăng quy mô vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục cụ thể là :

Xây dựng đội ngũ giảng viên có đạo đức nghề nghiệp, có tri thức, tâm huyết gắn bó với nghề nghiệp vừa tham gia giảng dạy vừa nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ vào giảng dạy.

Khẩn trương đào tạo, bổ sung và nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên để giảm tỷ lệ sinh viên/giảng viên trung bình quá cao hiện nay từ 36-40 sinh viên/giảng viên xuống còn từ 26-30 sinh viên/ giảng viên đến 2015.

Chú trọng đào tạo giảng viên có trình độ cao, thực sự là các chuyên gia đầu ngành về Hàng hải. Bồi dưỡng và phát triển các giảng viên có chuyên môn vững vàng, tay nghề giỏi để đào tạo họ trở thành những chuyên gia nòng cốt của các môn học, các lĩnh vực liên quan.

Tạo điều kiện cho giảng viên tiếp cận với tri thức và các thành tựu khoa học - công nghệ mới của thế giới nói chung và ngành hàng hải nói riêng của các nước phát triển, đáp ứng được đòi hỏi cao của Tổ chức Hàng hải quốc tế.

Hàng năm cử giảng viên tham gia học tập nâng cao trình độ quản lý, ưu tiên gửi các giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước và các kinh phí, nguồn tài trợ

khác. Có chế độ tu nghiệp hàng năm hoặc định kỳ cho giảng viên đi công tác trên tàu nâng cao tay nghề.

Xây dựng được quy trình đánh giá chất lượng giảng viên một cách khác quan, chính xác đây là biện pháp cơ bản khắc phục tính chất đối phó, bệnh thành tích. Thúc đẩy lành mạnh hoá giáo dục. Có biện pháp sàng lọc đội ngũ giảng viên về mọi mặt: Chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất, đạo đức, kiên quyết chấm dứt hợp đồng và không bố trí những người kém phẩm chất đạo đức làm giảng viên. Các giảng viên yếu kém về chuyên môn nghiệp vụ, không có khả năng phát triển hoặc yếu về năng lực sư phạm, sức khoẻ ...cần có biện pháp giải quyết hợp tình, hợp lý, tạo điều kiện cho họ được đào tạo và bồi dưỡng lại.

Chuẩn hoá đội ngũ giảng viên hiện có để 100% giảng viên có trình độ đúng quy định của Luật giáo dục và thoả mãn yêu cầu STCW 78/95. Phân đầu đến hết năm 2015 tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sỹ 3%, Thạc sỹ 38%, Thuyền trưởng, máy trưởng chiếm 48%, sỹ quan vận hành đạt 52%.

Chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ, giảng viên để họ yên tâm công tác. Có những cơ chế chính sách phù hợp về: Tiền lương, tiền phụ cấp thâm niên công tác, tiền thưởng, làm việc ngoài giờ, các ưu đãi khác

Yêu cầu các Giảng viên giảng dạy lý thuyết và thực hành phải tốt nghiệp Đại học hoặc Sau đại học, có bằng sỹ quan đúng với chuyên ngành và thâm niên đi biển từ 5 năm trở lên, đã từng đảm nhận các chức danh thuyền trưởng, thuyền phó. Tuỳ theo chức danh sẽ được bố trí giảng dạy các môn phù hợp trong chuyên ngành.

Có kế hoạch bồi dưỡng và phát triển cán bộ quản lý của các Khoa theo sự phát triển và đặc thù nghề nghiệp. Cán bộ quản lý các Khoa phải là những người có trình độ khoa học và tay nghề giỏi, phù hợp với độ tuổi. Phân đầu đến 2015, 100% cán bộ quản lý khoa có trình độ tiến sỹ, là thuyền trưởng, máy trưởng. Trưởng các bộ môn có trình độ thạc sỹ, là thuyền trưởng, máy trưởng và có khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học tốt.

2.2.2. Xây dựng và đổi mới chương trình, nội dung đào tạo

Xây dựng chương trình và tổ chức đào tạo phù hợp cho phép HSSV đạt chuẩn về kiến thức lý thuyết và thực hành tay nghề, đáp ứng được yêu cầu của người học, phát huy tính chủ động, tính sáng tạo và kinh nghiệm của người học, coi trọng việc bồi dưỡng năng lực tự học.

Chương trình và nội dung đào tạo phải gắn liền thực hiện nguyên lý học đi đôi với hành, gắn liền với lao động sản xuất.

Tiến hành đổi mới mạnh mẽ chương trình đào tạo theo hướng đa dạng hóa, chuẩn hóa, hiện đại hóa, nhanh chóng tiếp thu có chọn lọc những chương trình đào tạo của các quốc gia có ngành hành hải phát triển.

Xây dựng chương trình, nội dung đào tạo, bố trí các môn học hợp lý, đồng thời rút ngắn thời gian học lý thuyết, tăng thời gian thực hành trên tàu. Việc tổ chức đào tạo phải Có hiệu quả cao về mặt quản lý và giảm giá thành đào tạo, có tính mềm dẻo và khả năng thích ứng cao, cho phép sử dụng giảng viên giỏi và phương tiện tốt nhất cho từng môn học.

Tiếp tục đổi mới đào tạo liên thông nhưng phù hợp với mô hình quản lý và đặc thù ngành đi biển. Tạo ra điều kiện tích lũy kiến thức, liên thông chuyển đổi các ngành với nhau.

2.2.3. Đẩy mạnh các hoạt động nghiên cứu khoa học

Gắn nhiệm vụ giảng dạy của cán bộ, giảng viên với nghiên cứu khoa học. Xây dựng và triển khai đề tài nghiên cứu cho các Khoa, cho từng cán bộ giảng viên, có chiến lược tham gia đề tài nghiên cứu khoa học các cấp. Phân đầu đến 2015, 100 % cán bộ, giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học các cấp;

Tăng cường sự đầu tư cho hoạt động nghiên cứu khoa học, phân bổ kinh phí hỗ trợ cho các đề tài nghiên cứu khoa học

2.2.4. Nâng cao cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo cho khối đi biển

Để đáp ứng được công tác đào tạo và huấn luyện của Khối đi biển trong thời gian tới Nhà trường đang tiếp tục quan tâm đầu tư các trang bị thiết bị và nâng cấp cơ sở vật chất, xây dựng mô hình đào tạo và huấn luyện dần sát với tiêu chuẩn quốc tế, đáp ứng được các yêu cầu của Tổ chức Hàng hải quốc tế.

Huy động mọi nguồn lực đầu tư từ ngân sách Nhà nước, các dự án hợp tác quốc tế, liên kết về đào tạo - huấn luyện Hàng hải. Huy động nhiều nguồn tài chính khác để bổ sung trang thiết bị và đóng mới các tàu thực tập cho HSSV, hiện đại các phòng thí nghiệm, thực hành, mô phỏng và phòng học. Từng bước xây dựng, bổ sung, nâng cấp tiến tới trang bị đầy đủ và đồng bộ các cơ sở vật chất và thiết bị dạy học.

2.2.5. Đẩy mạnh hợp tác về giáo dục và đào tạo, chủ động hội nhập quốc tế về lĩnh vực Hàng hải

- Xây dựng chiến lược hội nhập quốc tế, nâng cao năng lực cạnh tranh và hợp tác khuyến khích liên kết đào tạo chất lượng cao.

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về nghiên cứu khoa học, đào tạo - huấn luyện Hàng hải.

2.2.6. Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác quản lý học sinh sinh viên Khối đi biển

Rèn luyện HSSV trong việc thực hiện nhiệm vụ của người học theo quy định của Luật giáo dục; Điều lệ trường Cao đẳng. Thực hiện giáo dục toàn diện, chú trọng giáo dục tư tưởng, chính trị, nhân cách, đạo đức, lối sống cho HSSV. Ngăn chặn, đẩy lùi, xoá bỏ cơ bản những biểu hiện tiêu cực, không lành mạnh, đặc biệt là các tệ nạn xã hội, cờ bạc, ma tuý. Phối hợp chặt chẽ, thường xuyên giữa các phòng ban trong nhà trường với các Khoa, cán bộ quản lý HSSV, cán bộ đoàn và giáo viên chủ nhiệm. Phát huy vai trò giáo viên chủ nhiệm, nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ lớp và cán bộ chi đoàn trong công tác quản lý HSSV trong nhà trường. Quan tâm, định hướng và chỉ đạo Đoàn thanh niên tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao tạo sân chơi lành mạnh và bổ ích cho HSSV.

3. Kết luận

Việc nâng cao chất lượng đào tạo khối đi biển tại Trường Cao đẳng Hàng hải 1 trong giai đoạn hiện nay là đúng đắn, phù hợp với thực tế khách quan, nhằm mục đích đào tạo ra nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng thực tiễn, từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ thuyền viên Việt Nam, đáp ứng được xu hướng phát triển của ngành hàng hải trong nước và trên thế giới ... Đây vừa là nhiệm vụ của Ngành vừa là nhiệm vụ của Trường, là vấn đề quan trọng hàng đầu, có ý nghĩa quyết định sự tồn tại, phát triển và khẳng định thương hiệu của Nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. TS. Đặng Văn Uy “ *Nâng cao năng lực đào tạo - huấn luyện Hàng hải các cấp ở Việt Nam* ” đề tài NCKH trọng điểm cấp Bộ, Hải Phòng 2007.
- [2]. KS. Nguyễn Văn Trọng “*Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo Cao đẳng và Trung cấp chuyên nghiệp cho khối đi biển tại trường Cao đẳng Hàng hải 1 giai đoạn 2010 – 2015* ” luận văn thạc sỹ khoa học kỹ thuật, Hải Phòng, 2010.

Người phản biện: PGS.TS. Nguyễn Viết Thành

MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG BẢO ĐẢM AN TOÀN GIAO THÔNG HÀNG HẢI TRONG GIAI ĐOẠN TỚI SOME STRENGTHENING MEASURES TO ENSURE MARINE TRAFFIC SAFETY IN THE FUTURE

PGS.TS. NGUYỄN NGỌC HUỆ; KS.TTr. NGUYỄN VĂN TỐ; KS.MTr. ĐINH VĂN THẮNG
Cục Hàng hải Việt Nam

Tóm tắt

Tai nạn giao thông nói chung và tai nạn hàng hải nói riêng gây nhiều thiệt hại về người, tài sản của Nhà nước và nhân dân. Chính vì vậy, việc cần sớm có những giải pháp đồng bộ nhằm giảm thiểu, tiến tới loại trừ các tai nạn hàng hải, các sự cố ảnh hưởng đến bảo đảm an toàn hàng hải là nhiệm vụ hết sức cấp bách. Đồng thời, việc nâng cao các điều kiện bảo đảm an toàn hàng hải trong thời gian tới là hết sức cần thiết.