

TRANG THÔNG TIN VỀ LUẬN ÁN

Tên đề tài luận án: **Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025.**

Chuyên ngành: Kinh tế học

Mã số: 62.31.01.01

Họ tên nghiên cứu sinh: **Nguyễn Phan Thu Hằng**

Khóa đào tạo: 12

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. Nguyễn Tiến Dũng và PGS. TS. Nguyễn Hồng Nga

Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP.HCM

1. TÓM TẮT LUẬN ÁN

Luận án đặt ra mục tiêu nghiên cứu như sau: khám phá mối liên hệ giữa phát triển NNL CLC với hiệu năng của PVN đồng thời xem xét các yếu tố bên trong nội tại PVN tác động đến sự phát triển của NNL CLC cả trực tiếp và gián tiếp.

Các mục tiêu cụ thể của luận án gồm: *Một là*: xác định, đo lường tác động của phát triển NNL CLC đối với hiệu năng của PVN; *Hai là*: xác định, đo lường các yếu tố bên trong tác động đến phát triển NNL CLC tại PVN; *Ba là*: xác định các thành tố chất lượng NNL CLC tại PVN và chứng minh các thành tố này là trung gian truyền dẫn tác động của các yếu tố bên trong đến phát triển NNL CLC tại PVN; *Bốn là*: đề xuất quan điểm và giải pháp phát triển NNL CLC tại PVN.

Với các mục tiêu nghiên cứu như trên, luận án được cấu trúc thành 6 chương như sau: Chương 1: Chương mở đầu và tổng quan các nghiên cứu có liên quan; Chương 2: Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành dầu khí; Chương 3: Đề xuất phương pháp nghiên cứu của luận án; Chương 4: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam; Chương 5: Kết quả nghiên cứu; Chương 6: Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025.

Chương 1 khảo cứu các nghiên cứu cả trong và ngoài nước về các vấn đề liên quan đến phát triển tài nguyên nhân lực như các nghiên cứu về vốn nhân lực, về phát

triển nguồn nhân lực trong các tổ chức, các nghiên cứu về NNL CLC và phát triển NNL CLC. Từ đó kế thừa giá trị của các nghiên cứu này cũng như tìm ra lỗ hổng nghiên cứu qua đó đề xuất mục tiêu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu cho luận án.

Chương 2 làm rõ cơ sở lý thuyết về NNL CLC và phát triển NNL CLC, từ đó đề xuất quan điểm của tác giả về khái niệm và các yếu tố cấu thành chất lượng NNL CLC, các yếu tố tác động đến phát triển NNL CLC. Qua khảo cứu nhiều quan điểm về vốn nhân lực của các tác giả có uy tín trên thế giới cùng với các quan điểm về NNL CLC tại Việt Nam, tác giả đề xuất các yếu tố cấu thành nên chất lượng NNL CLC gồm 4 yếu tố là phẩm chất- thái độ, thể lực, tri thức và kỹ năng. Các yếu tố bên trong tác động làm thay đổi các thành tố trên của NNL gồm 4 yếu tố là đào tạo tại doanh nghiệp; chính sách sử dụng nguồn nhân lực; điều kiện làm việc; chính sách đãi ngộ. Đây là cơ sở để trong chương tiếp theo, tác giả sẽ sử dụng phương pháp định tính thông qua phỏng vấn sâu chuyên gia và thảo luận nhóm để nghiên cứu về thực trạng hoạt động phát triển NNL CLC tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

Chương 3 trình bày chi tiết về: cơ sở hình thành nên 13 giả thuyết nghiên cứu; phương pháp nghiên cứu chính được sử dụng; số liệu được sử dụng trong nghiên cứu; phương pháp điều tra thu thập số liệu; mô tả mẫu nghiên cứu và cách thức lấy mẫu.

Tác giả tiến hành khảo sát 510 người bao gồm các lãnh đạo quản lý cấp cao và cấp trung, các nhà nghiên cứu khoa học- đào tạo và một bộ phận lao động trực tiếp sản xuất tại các vị trí công việc có yêu cầu cao về phẩm chất- thái độ, tri thức, kỹ năng và thái độ. Đây là một bộ số liệu khá lớn, sẽ giúp cho nghiên cứu đạt được ý nghĩa khoa học và thực tiễn không chỉ đối với lao động tại PVN mà có thể suy ra cho lao động chung trong ngành dầu khí Việt Nam.

Chương 4 trình bày những đặc điểm kinh tế kỹ thuật của ngành dầu khí, của NNL dầu khí và của thị trường NNL dầu khí. Chương cũng phân tích thực trạng sự phát triển NNL tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam về các mặt số lượng, cơ cấu và đặc biệt nhấn mạnh mặt chất lượng. Phương pháp sử dụng chủ yếu là thống kê mô tả, với số liệu thứ cấp được cung cấp từ PVN. Ngoài ra, tác giả luận án sử dụng hàm sản xuất có dạng Cobb-Douglas để chứng minh việc đầu tư nâng cao chất lượng NNL đã đóng

vai trò quan trọng thiết yếu trong sự tăng trưởng của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam thời gian vừa qua. Đây là căn cứ khẳng định hướng đi đúng đắn và cấp thiết trong công tác phát triển NNL CLC của Tập đoàn.

Với mô hình nghiên cứu được giới thiệu ở chương 3, *chương 5* trình bày các kết quả nghiên cứu đã đạt được. Sử dụng phương pháp phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM), với những kiểm định hết sức chặt chẽ, luận án đạt được các kết quả nổi bật sau:

Thứ nhất, luận án chứng minh và đo lường tác động của phát triển NNL CLC đến hiệu năng của PVN để thấy được tính quan trọng và cấp thiết của việc thúc đẩy phát triển NNL CLC.

Thứ hai, luận án xác định và đo lường các yếu tố tác động đến quá trình phát triển NNL CLC tại PVN. Kết quả phân tích chỉ rõ rằng các chính sách sử dụng, đào tạo, điều kiện làm việc và đãi ngộ đều có tác động. Các chính sách này vừa tác động trực tiếp vừa tác động gián tiếp đến phát triển NNL CLC. Tác động gián tiếp là tác động thông qua các thành tố chất lượng NNL, làm thay đổi các thành tố chất lượng NNL từ đó thúc đẩy phát triển NNL CLC.

Thứ ba, kết quả nghiên cứu định lượng cho thấy cả ba nhân tố tri thức, kỹ năng, phẩm chất - thái độ đều có tác động thuận chiều đến phát triển NNL CLC theo mức độ từ lớn đến bé. Không những vậy, tác động vào các yếu tố này chính là cách tốt nhất giúp phát triển NNL CLC tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

Thứ tư, luận án còn tiến hành phân tích đa nhóm để so sánh tác động của các yếu tố đến phát triển NNL CLC và các thành tố của NNL CLC khác nhau như thế nào giữa nhóm lao động làm Lãnh đạo quản lý và Đào tạo với nhóm lao động Trực tiếp sản xuất. Kết quả là có sự khác biệt và các khác biệt đã được phân tích rõ trong chương này.

Chương 6: dựa trên định hướng và mục tiêu phát triển của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến 2025, quan điểm cơ bản về công tác đào tạo và phát triển NNL CLC cùng với kết quả nghiên cứu thực trạng NNL CLC tại PVN, chương 6 đề xuất các giải pháp nhằm thúc đẩy hoạt động phát triển NNL CLC tại PVN.

2. NHỮNG KẾT QUẢ MỚI CỦA LUẬN ÁN

So với các nghiên cứu đã thực hiện, luận án đạt được các kết quả mới như sau:

Thứ nhất, luận án đã bổ sung thang đo các thành tố chất lượng NNL CLC

Thứ hai, luận án đã đo lường và chứng minh tác động nhân quả của phát triển NNL CLC đến hiệu năng của PVN.

Thứ ba, luận án đề xuất các yếu tố tác động đến sự phát triển của NNL CLC tại PVN cả tác động trực tiếp và gián tiếp, đánh giá tác động của các yếu tố này đến sự phát triển của NNL CLC tại PVN bằng số liệu thực tế thông qua khảo sát.

3. CÁC ỨNG DỤNG/ KHẢ NĂNG ỨNG DỤNG TRONG THỰC TIỄN HAY NHỮNG VẤN ĐỀ CÒN BỎ NGỎ CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

Về phương diện học thuật: Luận án đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận chung về phát triển NNL CLC giúp đóng góp cơ sở khoa học cho nghiên cứu về phát triển NNL CLC; đóng góp một nghiên cứu thực nghiệm chứng minh vai trò của phát triển NNL đối với hiệu năng tổ chức; bổ sung thang đo các tiêu chí cấu thành chất lượng NNL CLC; xác định các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNL CLC tại PVN.

Về phương diện thực tiễn: Thứ nhất, kết quả nghiên cứu giúp cho các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách có cách nhìn đầy đủ và toàn diện hơn về cách thức tiếp cận đối với phát triển NNL CLC; thứ hai, giúp nhận thức đầy đủ, rõ ràng hơn về thực trạng phát triển NNL CLC tại PVN, tác động của phát triển NNL CLC tới hiệu năng của PVN, các yếu tố tác động đến sự phát triển NNL CLC tại PVN; thứ ba, đề xuất các giải pháp làm cơ sở cho việc hoạch định và nâng cao chất lượng phát triển NNL CLC tại PVN hiện nay và định hướng đến năm 2025.

Ngoài ra, ngành dầu khí Việt Nam được chi phối bởi Tập đoàn dầu khí Việt Nam (PVN), dưới sự giám sát của Bộ Công Thương, trong cả điều hành và vận hành. Chính vì vai trò chủ lực đó của PVN trong ngành dầu khí Việt Nam nên những kết quả phân tích tại PVN có thể suy rộng ra cho toàn ngành dầu khí Việt Nam.

Tuy nhiên, nghiên cứu còn một số hạn chế cần khắc phục trong các nghiên cứu tiếp theo như:

Thứ nhất, số lượng nhân lực tiến hành khảo sát chỉ trong phạm vi một số đơn vị thuộc khâu đầu trong lĩnh vực tìm kiếm, thăm dò, khai thác, và một số đơn vị thuộc khâu sau trong lĩnh vực chế biến dầu khí cùng một đơn vị đào tạo là Trường Cao đẳng

nghe dầu khí. Các nghiên cứu sau có thể mở rộng ra các đơn vị hoạt động trong các lĩnh vực khác nữa.

Thứ hai, phương pháp lấy mẫu được sử dụng là lấy mẫu theo phương pháp thuận tiện. Các nghiên cứu sau có thể sử dụng các phương pháp lấy mẫu tốt hơn như lấy mẫu theo phương pháp hệ thống hoặc phân tầng.

Thứ ba, phân tích đa nhóm trong nghiên cứu này vì số lượng mẫu có hạn nên nhập chung hai nhóm nhân lực làm nhiệm vụ lãnh đạo - quản lý và làm công tác đào tạo - nghiên cứu khoa học vào cùng một nhóm để so sánh với nhóm lao động trực tiếp sản xuất, các nghiên cứu sau có thể tách riêng từng nhóm để phân tích sẽ phản ánh đúng hơn.

Thứ tư, sau khi chứng minh và đo lường các mối quan hệ, các nghiên cứu sau có thể làm thêm phần khảo sát sâu các nguyên nhân của cả các mối quan hệ có ý nghĩa và không có ý nghĩa và khảo sát hoặc lấy ý kiến chuyên gia về các giải pháp khắc phục. Như vậy, các giải pháp sẽ thiết thực và có hiệu quả hơn cho Tập đoàn.

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN 1

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN 2

NGHIÊN CỨU SINH

**XÁC NHẬN CỦA CƠ SỞ ĐÀO TẠO
HIỆU TRƯỞNG**