

CHƯƠNG 1. CHƯƠNG MỞ ĐẦU VÀ TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

1.1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Tập đoàn Dầu khí Việt Nam (PVN) được giao trọng trách là trụ cột, mũi nhọn, là đầu tàu của nền kinh tế. Trong các năm vừa qua, PVN đã trở thành công cụ điều tiết vĩ mô của Chính phủ, có đóng góp lớn (từ 25%-30%) tổng thu ngân sách Nhà nước, khai thác hiệu quả tài nguyên Quốc gia, hội nhập kinh tế quốc tế năng động, đầu tư bài bản tạo nguồn lực để thực hiện thành công chiến lược phát triển của ngành Dầu khí Việt Nam, góp phần bảo vệ chủ quyền biển đảo của Tổ quốc và làm tốt công tác an sinh xã hội. Tuy nhiên hiện nay, PVN đang phải trực tiếp đối mặt với những khó khăn, thách thức, như: các mỏ khai thác chủ lực đều trong giai đoạn suy giảm sản lượng; việc tìm kiếm, triển khai các dự án dầu khí tốt ở nước ngoài ngày càng khó khăn, đòi hỏi nguồn vốn lớn bằng ngoại tệ, rủi ro cao và phải cạnh tranh khốc liệt với các công ty dầu khí lớn trên thế giới. Bên cạnh đó, với xu hướng hội nhập như hiện nay, nếu không nhanh chóng xây dựng được NNL CLC, có khả năng làm chủ kỹ thuật và công nghệ mới, PVN chỉ có thể đảm nhận được các phần việc có giá trị thấp, hàm lượng chất xám không cao và hoàn toàn phụ thuộc vào nước ngoài, nhường lại các lợi ích kinh tế cho các nhà thầu quốc tế.

Hiện nay, các nghiên cứu về NNL CLC nhận được nhiều sự quan tâm, tuy vậy, chưa có những nghiên cứu định lượng cụ thể trong việc phát triển đội ngũ nhân lực này. Ngoài ra, tùy từng ngành kinh tế với những đặc thù, rất cần những nghiên cứu về phát triển NNL CLC riêng biệt gắn với ngành hoặc doanh nghiệp đặc trưng của ngành. Từ thực trạng và yêu cầu phát triển NNL CLC nêu trên, tác giả quyết định chọn đề tài: **“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025”** làm luận án tiến sỹ chuyên ngành kinh tế học.

1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan

Trong phần tổng quan nghiên cứu, tác giả đã chọn lọc để trình bày lại 31 nghiên cứu bao gồm 18 nghiên cứu trên thế giới và 13 nghiên cứu tại Việt

Nam, các nghiên cứu tại Việt Nam chủ yếu là những nghiên cứu về NNL CLC. Xét theo lĩnh vực nghiên cứu, có 8 nghiên cứu về vốn nhân lực, 10 nghiên cứu về phát triển NNL tại các doanh nghiệp và 13 nghiên cứu về NNL CLC và phát triển NNL CLC.

- 1.2.1. Nghiên cứu về vai trò của nguồn lực con người đối với tăng trưởng kinh tế của các quốc gia
- 1.2.2. Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp
- 1.2.3. Nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao
- 1.2.4. Những giá trị của các công trình luận án cần tham khảo và vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu
- 1.2.4.1. Những giá trị của các công trình luận án cần tham khảo

Các nghiên cứu trên thế giới đã khẳng định vai trò to lớn của đầu tư nâng cao chất lượng NNL, kết quả là có mối quan hệ tích cực giữa đầu tư vào NNL và tăng trưởng kinh tế.

Có hai hướng tiếp cận trong nghiên cứu phát triển NNL là tiếp cận từ góc độ vĩ mô và vi mô. Từ góc độ vĩ mô, quan điểm của ILO xem phát triển NNL như là sự tích lũy của vốn nhân lực. Từ góc độ vi mô là cách tiếp cận từ góc độ doanh nghiệp, ngành: phần lớn các nghiên cứu đều khẳng định HRD có tác động trực tiếp hoặc gián tiếp nâng cao hiệu quả kinh doanh thông qua cải tiến trong kỹ năng lao động, thái độ và hành vi.

Trong những nghiên cứu về NNL CLC, phần lớn các tác giả đã tiếp cận một cách có hệ thống những vấn đề lý luận cơ bản như: khái niệm, vai trò, ý nghĩa và tầm quan trọng. Hầu hết các quan điểm đều đồng thuận đây là những bộ phận đặc biệt quan trọng của NNL, và đặc điểm chung của những bộ phận nhân lực này là những người lao động toàn diện về các mặt phẩm chất, thái độ, năng lực chuyên môn, kỹ năng và cả thể lực. Nghiên cứu về NNL CLC tại Việt Nam, các tác giả đã phân tích thực trạng NNL CLC ở Việt Nam

thông qua số lượng, chất lượng, cơ cấu. Tất cả các tác giả đều khẳng định NNL CLC của Việt Nam chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển.

Các nghiên cứu về NNL trong ngành dầu khí cho thấy đây là một ngành có nhiều đặc thù, đòi hỏi NNL phải đáp ứng những tiêu chí cao hơn so với mặt bằng nhân lực chung. Bên cạnh đó, cung cầu lao động trong ngành dầu khí còn chênh lệch dẫn đến sự thiếu hụt của bộ phận NNL CLC, đây là vấn đề của phần lớn các công ty dầu khí trên thế giới, đòi hỏi các công ty dầu khí phải chú trọng đến các chính sách nhằm thu hút, giữ chân cũng như phát huy tốt nhất năng lực của NNL CLC cho mục tiêu phát triển của các công ty.

1.2.4.2. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Phát triển NNL luôn là vấn đề quan tâm của các nhà hoạch định chính sách nói chung và các nhà quản trị doanh nghiệp nói riêng. Điều đó thúc đẩy các nghiên cứu trong phát triển NNL, tuy nhiên theo hiểu biết của tác giả, chưa có các nghiên cứu nào kiểm định mối quan hệ trực tiếp và gián tiếp giữa các yếu tố trong nội tại doanh nghiệp đến phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực đến hiệu năng của doanh nghiệp. Tại Việt Nam, nếu xét trong một ngành hay một tập đoàn cũng chưa có nghiên cứu nào nghiên cứu các vấn đề nêu trên, xét cụ thể trong ngành dầu khí cũng chưa có nghiên cứu nào được thực hiện. Đây chính là lỗ hổng nghiên cứu.

Các nghiên cứu này cũng khẳng định để nâng cao chất lượng NNL không chỉ phụ thuộc vào giáo dục đào tạo mà là tập hợp đồng bộ các giải pháp từ chính sách sử dụng, điều kiện làm việc đến các chính sách đãi ngộ, trọng dụng tạo được sự gắn bó, thỏa mãn cho NNL CLC nhằm phát huy năng lực của đội ngũ nhân lực này phục vụ mục tiêu phát triển của doanh nghiệp, của nền kinh tế. Tuy nhiên để chứng minh và đo lường cụ thể các chính sách này tác động như thế nào đến phát triển NNL CLC nói chung, và cụ thể tại PVN thì chưa có nghiên cứu nào được thực hiện.

Các nghiên cứu nước ngoài đã đưa ra một số tiêu chí làm thước đo chất lượng NNL (sự nhận thức, kỹ năng làm việc, ứng dụng công nghệ, thái độ,

sự tin tưởng, sự nhạy cảm, đặc tính cá nhân...). Các nghiên cứu về NNL CLC trong nước có đề cập đến trình độ, phẩm chất, đạo đức, kỹ năng, sức khỏe, thái độ... nhưng đều chưa xác định cụ thể các thành tố chất lượng của NNL CLC một quốc gia nói chung, hay của ngành dầu khí nói riêng.

Tất cả những công trình nói trên, ở những mức độ khác nhau, đã giúp tác giả có một số tư liệu và kiến thức cần thiết để có thể hình thành những hiểu biết chung, giúp tiếp cận và đi sâu nghiên cứu vấn đề “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025*”.

1.3. Mục tiêu nghiên cứu của luận án

Mục tiêu nghiên cứu chính của luận án là 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.

1.4. Câu hỏi nghiên cứu

Câu hỏi 1: Phát triển NNL CLC có tác động như thế nào đến hiệu năng của PVN?

Câu hỏi 2: Các yếu tố nào tác động đến sự phát triển của NNL CLC và mức độ tác động ra sao?

Câu hỏi 3: Chất lượng NNL CLC tại PVN bao gồm các thành tố nào và các thành tố này có vai trò ra sao đối với sự phát triển của NNL CLC?

Câu hỏi 4: Đề phát triển NNL CLC cần các giải pháp đột phá gì?

1.5. Đối tượng, phạm vi và giới hạn nghiên cứu

Thứ nhất, đối tượng nghiên cứu: Đối tượng nghiên cứu của luận án là phát triển NNL CLC tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

Thứ hai, phạm vi nghiên cứu:

Phạm vi về không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, bao gồm công ty mẹ và các đơn vị thành viên.

Phạm vi về thời gian: Số liệu thứ cấp được thu thập từ năm 2001 đến năm 2015, số liệu sơ cấp thu thập vào năm 2015, các định hướng và giải pháp được đề xuất hướng đến năm 2025.

Thứ ba, giới hạn nghiên cứu: luận án giới hạn phạm vi nghiên cứu phát triển NNL CLC ở các khâu tìm kiếm, thăm dò, khai thác, chế biến và đào tạo.

1.6. Phương pháp nghiên cứu và nguồn số liệu

1.6.1. Phương pháp nghiên cứu

Trong luận án, tác giả sử dụng kết hợp các phương pháp sau đây: phương pháp tiếp cận liên ngành; phương pháp tiếp cận điểm; phương pháp phân tích và tổng hợp; phương pháp so sánh, đối chiếu; phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng.

1.6.2. Nguồn số liệu

Luận án sử dụng nguồn số liệu thứ cấp và sơ cấp: Số liệu thứ cấp được thu thập từ các nguồn đáng tin cậy. Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua bảng hỏi.

1.7. Điểm mới của luận án

Điểm mới về mặt lý thuyết: bổ sung thang đo các thành tố chất lượng NNL CLC.

Điểm mới về mặt thực tiễn:

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

Thứ hai, 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.

1.8. Những đóng góp của luận án

1.8.1. Về phương diện học thuật

Hệ thống hóa những vấn đề lý luận chung 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 thành tố chất lượng NNL CLC; xác định các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNL CLC.

1.8.2. Về phương diện thực tiễn

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.

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. Từ đó 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, kết quả phân tích tại PVN có thể suy rộng ra cho toàn ngành dầu khí Việt Nam.

1.9. Kết cấu luận án

Ngoài phần kết luận, mục lục, danh mục các chữ viết tắt, danh mục các bảng, phụ lục và tài liệu tham khảo; luận án được bố cục theo 6 chương:

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.

Kết luận chương 1

Chương này 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. CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN

NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG NGÀNH DẦU KHÍ

2.1. Những vấn đề cơ bản về nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.1.1. Các khái niệm liên quan đến nguồn nhân lực

2.1.2. Vốn nhân lực

2.1.3. Nguồn nhân lực chất lượng cao

2.1.3.1. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao

Kế thừa các quan điểm của các tác giả một cách có chọn lọc, tác giả luận án đề xuất quan điểm của mình: *NNL CLC là một bộ phận của NNL, kết tinh những gì tinh túy nhất, chất lượng nhất của NNL. Đây là bộ phận lao động có phẩm chất thái độ đúng; có sức khỏe; có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao hoặc có kỹ năng lao động giỏi; có năng lực sáng tạo; biết vận dụng những tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào trong quá trình lao động sản xuất; nhằm đem lại năng suất và hiệu quả cao.*

Trong lĩnh vực dầu khí, kết hợp mục tiêu chiến lược phát triển ngành dầu khí Việt Nam với quan điểm về NNL CLC, tác giả luận án đề xuất quan điểm về NNL CLC trong lĩnh vực dầu khí như sau: *NNL CLC dầu khí là một bộ phận của NNL CLC, bao gồm những lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật được đào tạo từ cao đẳng trở lên hay có bậc thợ từ 4/7 trở lên; đảm trách các công việc yêu cầu cao về phẩm chất thái độ, về sức khỏe, về kiến thức và kỹ năng; có năng lực sáng*

tao, khả năng vận dụng những tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào trong quá trình lao động sản xuất; nhằm đem lại năng suất và hiệu quả cao.

2.1.3.2. Cấu trúc của NNL CLC

Căn cứ vào quan điểm của Đảng về phát triển NNL CLC và đặc biệt là tình hình NNL hiện nay, có thể xem xét NNL CLC ở nước ta hiện nay gồm các bộ phận nhân lực sau: *Thứ nhất*, những cán bộ lãnh đạo, quản lý; *Thứ hai*, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp; *Thứ ba*, người lao động lành nghề; *Thứ tư*, các cán bộ khoa học, công nghệ.

2.1.3.3. Tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao

Theo quan điểm của tác giả luận án, NNL CLC với khái niệm như chúng tôi đã nêu ở trên thì có thể đánh giá thông qua bốn tiêu chí tổng quát là: tiêu chí về phẩm chất - thái độ, tiêu chí về thể lực, tiêu chí về tri thức và tiêu chí về kỹ năng. Tóm lại, NNL CLC phải là lực lượng lao động gồm những con người phát triển cả về thể lực, trí lực, phẩm chất và tính tích cực, năng động xã hội. Mỗi thời kỳ khác nhau, mỗi lĩnh vực, mỗi địa phương khác nhau thì yêu cầu về các tiêu chí đánh giá NNL CLC cũng khác nhau.

2.1.4. Phát triển nguồn nhân lực

2.1.4.1. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực từ góc độ vĩ mô

Theo ILO (trích dẫn bởi Sriyan de Silva 1997), phát triển NNL là quá trình tăng lên của kiến thức, kỹ năng và năng lực của tất cả mọi người trong xã hội. Trong lĩnh vực kinh tế, nó được mô tả như sự tích lũy của VNL.

2.1.4.2. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp

Tham khảo các quan điểm của các nhà nghiên cứu, quản trị NNL, tác giả đề xuất quan điểm của mình về phát triển NNL tại các doanh nghiệp như sau: *phát triển NNL là quá trình thay đổi về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, đồng thời nâng cao trình độ nghề nghiệp, cải thiện hiệu quả làm việc của nhân lực và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.*

2.1.5. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Phát triển NNL CLC cũng gắn với phát triển NNL của xã hội nhưng tập trung khai thác NNL ở khía cạnh lao động chất xám, với trình độ tay nghề cao, có khả năng đáp ứng được yêu cầu cho CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế. Do đó cũng có thể xem *phát triển NNL CLC là quá trình thay đổi về số lượng, cơ cấu, chất lượng của bộ phận nhân lực có CLC nhằm đáp ứng yêu cầu sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp cả trong hiện tại và tương lai, đồng thời nâng cao trình độ nghề nghiệp, cải thiện hiệu quả làm việc của nhân lực và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.*

2.1.6. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực dầu khí

Đối với lĩnh vực dầu khí, do đặc điểm kỹ thuật và công nghệ của sản xuất khai thác dầu khí là tiên tiến, hiện đại nên yêu cầu phải sử dụng lực lượng lao động chuyên môn kỹ thuật được đào tạo cơ bản và trải qua kiểm nghiệm thực tiễn. Trong thời kỳ CNH, HĐH mang tính quốc tế hóa cao đòi hỏi tính năng động, khả năng ra quyết định nhanh chóng, am hiểu môi trường kinh doanh, văn hoá, luật lệ quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo và đội ngũ lao động. Do đó phát triển NNL CLC trong lĩnh vực dầu khí cần định hướng theo năng lực.

2.2. Các chỉ tiêu đánh giá sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao

Thứ nhất, nhóm chỉ tiêu đánh giá sự chuyển biến về số lượng, cơ cấu và chất lượng NNL CLC, đáp ứng yêu cầu sản xuất - kinh doanh như: Tỷ trọng nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học trở lên qua các năm; Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn kỹ thuật qua các năm; Cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý theo trình độ qua các năm; Chỉ tiêu đánh giá về sức khỏe nhân lực.

Thứ hai, nhóm các chỉ tiêu đánh giá về nâng cao trình độ nghề nghiệp như: Số lượng và tỷ lệ nhân lực của tập đoàn được gửi đi đào tạo tại các cơ sở trong và ngoài nước; Đào tạo đại học và sau đại học; Bồi dưỡng về lý luận chính trị, về kiến thức quản lý.

Thứ ba, nhóm chỉ tiêu đánh giá về hiệu quả làm việc của nhân lực như: Chỉ tiêu về năng suất lao động; Các chỉ tiêu đánh giá cải thiện đời sống cho nhân lực như thu nhập bình quân.

Thứ tư, nhóm chỉ tiêu đánh giá về hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp: hoạt động tài chính (lợi nhuận, lợi nhuận trên vốn đầu tư, ...); hoạt động thị trường (doanh thu, thị phần,...); suất sinh lời của cổ đông (lợi tức của cổ đông, giá trị thị trường của cổ phiếu,...) (Richard và ctg 2009).

2.3. Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong phát triển kinh tế-xã hội

2.3.1. Vai trò của vốn nhân lực trong các lý thuyết tăng trưởng kinh tế

2.3.2. Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong thúc đẩy tăng trưởng của các doanh nghiệp

2.3.3. Lợi ích đối với bản thân nguồn nhân lực chất lượng cao

2.3.4. Các ngoại tác tích cực của việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

2.4. Vai trò của phát triển nguồn nhân lực trong cải thiện hiệu suất của doanh nghiệp

Sự liên kết giữa HRD và hiệu suất của doanh nghiệp thường được xây dựng dựa trên lý thuyết về nguồn lực dựa trên tầm nhìn của doanh nghiệp (RBV). Các quan điểm RBV chủ trương rằng lợi thế cạnh tranh tiềm năng của một tổ chức dựa trên khả năng tổ chức đó có thể khai thác những đặc điểm không thể bắt chước của chỗ trũng trong NNL và năng lực của NNL. Các chỗ trũng của nguồn lực lao động và năng lực mà các quan điểm RBV dựa vào, phần lớn phụ thuộc vào nguồn lực nhân viên và phát triển. Các nghiên cứu đều khẳng định rằng các quá trình nguồn lực và phát triển hướng đến việc cung cấp các kỹ năng cho người lao động có tác động trực tiếp đến thái độ của họ, chẳng hạn như động lực, cam kết và sự hài lòng. Thái độ của nhân viên ảnh hưởng đến hành vi của họ sau đó ảnh hưởng đến hiệu suất của tổ chức (Bartlett (2001), Fey và ctg (2000), Wright và ctg (2003)). Người ta cũng chứng minh được rằng suất sinh lợi của người công nhân bị ảnh hưởng rất lớn bởi sự hài lòng trong công việc, động lực và sự cam kết với tổ chức (Hardre, 2003).

2.5. Các yếu tố chính tác động đến sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao

2.5.1. Các yếu tố thuộc môi trường vĩ mô

2.5.1.1. Trình độ phát triển kinh tế- xã hội

2.5.1.2. Yếu tố thời đại

2.5.1.3. Chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà Nước

2.5.1.4. Giáo dục và đào tạo

2.5.1.5. Trình độ phát triển khoa học- công nghệ

2.5.2. Các yếu tố thuộc môi trường vi mô

Qua khảo cứu các nghiên cứu của Herzberg và ctg (1957), Henrietta Lake (2008); Rosemary Hill and Jim Stewart (2000) (trích dẫn bởi Nguyễn Thành Vũ 2015) ; Nguyễn Quang Thu và ctg (2005); Đỗ Phú Trần Tình và ctg (2012) về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL, tác giả luận án đề xuất 4 yếu tố sau: Đào tạo tại doanh nghiệp; Chính sách sử dụng nguồn nhân lực; Điều kiện làm việc; Chính sách đãi ngộ.

2.6. Tóm tắt, tổng hợp các lý thuyết và các nghiên cứu trước làm cơ sở đề xuất mô hình nghiên cứu

2.7. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành dầu khí

2.7.1. Kinh nghiệm của các tập đoàn dầu khí trên thế giới

2.7.2. Kinh nghiệm rút ra cho Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

Kết luận chương 2

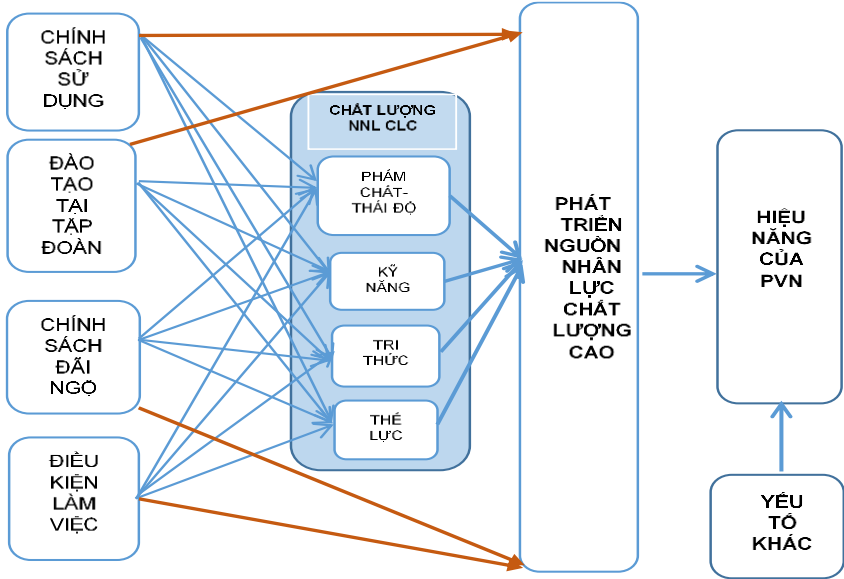
Chương này làm rõ các cơ sở lý thuyết về NNL CLC và phát triển NNL CLC, từ đó đề xuất quan điểm của tác giả về khái niệm và các yếu tố cấu thành chất lượng NNL CLC, các yếu tố tác động đến phát triển NNL CLC. Dựa trên các cơ sở lý thuyết này, tác giả sẽ nghiên cứu thực trạng phát triển NNL CLC tại một đơn vị cụ thể là Tập đoàn Dầu khí Việt Nam. Chương cũng trình bày kinh nghiệm của một số tập đoàn dầu khí nổi tiếng trên thế giới và rút ra bài học kinh nghiệm cho PVN.

CHƯƠNG 3. ĐỀ XUẤT PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU LUẬN ÁN

3.1. Quy trình và mô hình đề xuất nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

3.1.1. Quy trình nghiên cứu

3.1.2. Mô hình nghiên cứu



3.2. Giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết H1: Có mối quan hệ thuận chiều giữa phát triển NNL CLC với hiệu năng của PVN.

Giả thuyết H2: Có mối quan hệ thuận chiều giữa phẩm chất - thái độ với sự phát triển NNL CLC.

Giả thuyết H3: Có mối quan hệ thuận chiều giữa kỹ năng với sự phát triển NNL CLC.

Giả thuyết H4: Có mối quan hệ thuận chiều giữa tri thức với sự phát triển NNL CLC.

Giả thuyết H5: Có mối quan hệ thuận chiều giữa thể lực với sự phát triển NNL CLC.

Giả thuyết H6: Có mối quan hệ thuận chiều giữa chính sách sử dụng NNL CLC với sự phát triển NNL CLC.

Giả thuyết H7: Có mối quan hệ thuận chiều giữa chính sách sử dụng NNL CLC với chất lượng NNL CLC về các mặt Phẩm chất- thái độ, Kỹ năng, Tri thức và Thể lực.

Giả thuyết H8: Có mối quan hệ thuận chiều giữa đào tạo tại Tập đoàn với sự phát triển NNL CLC.

Giả thuyết H9: Có mối quan hệ thuận chiều giữa đào tạo tại Tập đoàn với chất lượng NNL CLC về các mặt Phẩm chất- thái độ, Kỹ năng, Tri thức và Thể lực.

Giả thuyết H10: Có mối quan hệ thuận chiều giữa chính sách đãi ngộ NNL CLC với sự phát triển NNL CLC.

Giả thuyết H11: Có mối quan hệ thuận chiều giữa chính sách đãi ngộ NNL CLC với chất lượng NNL CLC về các mặt Phẩm chất- thái độ, Kỹ năng, Tri thức và Thể lực.

Giả thuyết H12: Có mối quan hệ thuận chiều giữa điều kiện làm việc với sự phát triển NNL CLC.

Giả thuyết H13: Có mối quan hệ thuận chiều giữa điều kiện làm việc với chất lượng NNL CLC về các mặt Phẩm chất- thái độ, Kỹ năng, Tri thức và Thể lực.

3.3. Các bước nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu trên, luận án tiến hành qua hai bước: nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức.

3.3.1. Nghiên cứu sơ bộ

Được thực hiện bằng cách kết hợp giữa nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định tính: Nghiên cứu định tính được tác giả sử dụng là kỹ thuật thảo luận nhóm tập trung và phỏng vấn sâu chuyên gia.

i) Thảo luận nhóm tập trung: Nhóm thảo luận gồm 11 người gồm các nhà quản lý từ cấp Phó Chủ tịch HĐQT, Giám đốc, Phó giám đốc các đơn vị thuộc PVN, Hiệu trưởng, Hiệu phó trường Cao đẳng nghề Dầu khí. Mục đích của thảo luận nhóm tập trung nhằm: (1) thống nhất thang đo các

yếu tố tác động đến Phát triển NNL CLC tại PVN; (2) khám phá các yếu tố cấu thành nên chất lượng NNL CLC.

Kết quả thảo luận nhóm tập trung: các thành viên của hai nhóm thảo luận đều thống nhất hai vấn đề sau: *thứ nhất*, các yếu tố: Chính sách sử dụng NNL CLC; Đào tạo tại Tập đoàn; Chính sách đãi ngộ NNL CLC và Điều kiện làm việc là những yếu tố có ảnh hưởng chính đến sự phát triển của NNL CLC tại PVN; *thứ hai*, thống nhất xem xét NNL CLC là phải xem xét NNL trên bốn tiêu chí: phẩm chất- thái độ, kỹ năng, tri thức và thể lực; đồng thời thống nhất thang đo của từng yếu tố.

ii) Phỏng vấn sâu chuyên gia: Phỏng vấn sâu được thực hiện đối với 9 cán bộ quản lý cấp trung, mục đích để hoàn chỉnh thang đo nhập thành thang đo chính thức. *Kết quả phỏng vấn sâu:* các quản lý cấp trung được phỏng vấn không có ý kiến về mặt nội dung của các phát biểu (các biến quan sát) trong thang đo nhập.

Nghiên cứu định lượng: được thực hiện để đánh giá sơ bộ về độ tin cậy và giá trị của các thang đo đã thiết kế và điều chỉnh cho phù hợp với đặc thù của lao động trong ngành dầu khí. Nghiên cứu này được thực hiện bằng phương pháp phỏng vấn trực tiếp thông qua bảng câu hỏi chi tiết. Với kích thước mẫu $n=30$, và được chọn theo phương pháp lấy mẫu Thuận tiện.

Luận án không chỉ nghiên cứu các yếu tố này trong tổng thể NNL CLC của PVN, ngoài ra còn tách riêng theo cơ cấu NNL CLC là bộ phận NNL CLC lãnh đạo, quản lý và bộ phận NNL CLC trong lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu khoa học so sánh với lao động trực tiếp sản xuất.

3.3.2. Nghiên cứu chính thức

3.3.2.1. Đánh giá sơ bộ thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach Alpha

3.3.2.2. Phân tích nhân tố khám phá- EFA

3.3.2.3. Kiểm định thang đo bằng CFA

3.3.2.4. Phân tích mô hình cấu trúc SEM

3.3.2.5. Phân tích cấu trúc đa nhóm

Công cụ phân tích: Luận án sử dụng công cụ phân tích dữ liệu bằng phần mềm xử lý SPSS 22.0 và phần mềm AMOS 21.

3.4. Hệ thống thông tin, dữ liệu nghiên cứu

3.4.1. Thông tin thứ cấp

3.4.2. Thông tin sơ cấp

3.4.2.1. Đối tượng khảo sát

Nghiên cứu này được thực hiện tại PVN, giới hạn đối với các đơn vị hoạt động trong lĩnh vực thuộc khâu đầu gồm tìm kiếm, thăm dò, khai thác và một số đơn vị thuộc khâu sau trong lĩnh vực chế biến dầu khí và đào tạo. Lao động được khảo sát bao gồm: các nhà lãnh đạo, quản lý (gồm quản lý cấp cao, cấp trung); lao động làm công tác nghiên cứu khoa học- đào tạo; lao động trực tiếp sản xuất: được lựa chọn căn cứ vào vị trí công việc đảm nhận và có trình độ chuyên môn từ trình độ cao đẳng nghề trở lên. Các vị trí công việc này được lựa chọn dựa vào bảng mô tả công việc và bảng tiêu chuẩn chức danh công việc.

3.4.2.2. Thiết kế mẫu nghiên cứu

Chọn mẫu: Mẫu được chọn theo phương pháp lấy mẫu Thuận tiện. Mô hình nghiên cứu của luận án có 55 biến đo lường. Tác giả luận án sử dụng 510 bảng câu hỏi. Thời gian lấy mẫu được tiến hành vào tháng 08 năm 2015.

Thông tin về mẫu nghiên cứu: thông tin được thu thập bằng kỹ thuật phỏng vấn dưới hai hình thức: phỏng vấn trực tiếp và phỏng vấn qua email đối với các lao động ở xa, tại 11 đơn vị trực thuộc PVN.

Kết luận chương 3

Qua nghiên cứu cơ sở lý thuyết và một số nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước, tác giả luận án đề xuất quy trình và mô hình nghiên cứu nhằm đạt được các mục tiêu nghiên cứu đặt ra. Chương này 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.

CHƯƠNG 4. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM

4.1. Tổng quan về Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

4.2. Đặc điểm kinh tế kỹ thuật ngành công nghiệp dầu khí

4.3. Thị trường nhân lực dầu khí Việt Nam

4.3.1. Cầu nhân lực dầu khí

4.3.2. Cung nhân lực dầu khí

4.4. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

4.4.1. Đặc thù nguồn nhân lực dầu khí Việt nam

4.4.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

4.4.2.1. Quy mô số lượng nguồn nhân lực

4.4.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực

4.4.2.3. Chất lượng nguồn nhân lực

Lao động tại PVN được đào tạo cơ bản và ở cấp độ đào tạo cao so với mặt bằng chung của cả nước và đối với các tập đoàn khác. Tỷ lệ lao động qua đào tạo luôn từ 80%-90% tổng số lao động, cao gấp 2 lần tỷ lệ của các nước đang phát triển và gấp 5 lần so với mặt bằng chung của Việt Nam. Tỷ lệ lao động trình độ cao đẳng trở lên luôn ở mức trên 40% từ những năm 2001, càng ngày tỷ lệ này càng tăng lên như năm 2010 là 47,66%, 2015 là 57,53%.

Lĩnh vực hoạt động có tỷ lệ lao động trình độ cao đẳng trở lên trên tổng lao động cao nhất lần lượt là thiết kế các công trình dầu khí biển (98,73%), địa vật lý (95,24%), ngoại ngữ (92,78%), công nghệ mô (91,62%), kinh tế (91,48%). Đây là những lĩnh vực trọng yếu trong khai thác và kinh doanh dầu khí. Các lĩnh vực có tỷ lệ lao động trình độ cao đẳng trở lên trên tổng lao động thấp nhất lần lượt là cơ khí (31,1%), đường ống bể chứa (39,33%).

Trình độ của đội ngũ lãnh đạo: 100% cán bộ lãnh đạo thuộc bộ máy điều hành PVN có trình độ đại học trở lên, 1/5 có trình độ trên đại học; đào tạo

chuyên ngành dầu khí chiếm 42%, đào tạo chuyên ngành kinh tế- quản trị kinh doanh là 39%, còn lại được đào tạo chuyên ngành khác.

Đa phần lao động của PVN được đào tạo trong nước, chỉ có gần 5% được đào tạo ở nước ngoài. Số nhân sự được đào tạo chính quy ở nước ngoài hoặc tốt nghiệp chuyên ngành ngoại ngữ trong nước (chủ yếu tiếng Anh, Nga, Pháp...) chiếm 28% và nhân sự được bồi dưỡng ngắn hạn các khóa học ngoại ngữ nước ngoài/trong nước chiếm 16%, tổng số nhân sự có thể làm việc tốt bằng ngoại ngữ lên tới 44%.

Năng suất lao động của ngành dầu khí rất cao, năng suất lao động của PVN là 347 nghìn USD/người, cao hơn hẳn so với trung bình của ngành khai khoáng (khoảng 65 nghìn USD/người); ngành công nghiệp chế biến, chế tạo hay xây dựng (khoảng 3 nghìn USD/người); (số liệu từ Tổng cục thống kê).

Như vậy, có thể thấy PVN đã xây dựng và phát triển được đầy đủ NNL phục vụ cho mọi khâu quan trọng trong chuỗi giá trị ngành công nghiệp dầu khí.

4.4.3. Thực trạng các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại PVN

4.4.3.1. Hoạt động đào tạo tại Tập đoàn

4.4.3.2. Chính sách sử dụng

4.4.3.3. Điều kiện làm việc

4.4.3.4. Chính sách đãi ngộ

4.5. Vai trò nguồn nhân lực chất lượng cao đối với tăng trưởng doanh thu của PVN

Như trình bày trong mục 1.2.1, sử dụng dạng hàm Cobb-Douglas cho hàm doanh thu có dạng: $Doanh\ thu = A \cdot K^\alpha \cdot L^\beta \cdot H^\gamma$.

Hàm hồi quy tuyến tính dạng logarit: $\ln Doanhtu = \alpha_0 + \alpha \ln K + \beta \ln L + \gamma \ln H + \varepsilon$

Trong đó, K là tổng vốn đầu tư, L là số lao động không bao gồm lao động chất lượng cao, H là lao động chất lượng cao.

Sử dụng phương pháp STEPLS – Stepwise Least Squares

Kết quả $\ln Doanhtu = -4,76 + 1,293 \ln K + 1,298 \ln L + \dots$

Mô hình có ý nghĩa thống kê cao với giá trị Prob= 0.000000, mô hình đạt độ tin cậy 90%. Như vậy, hai yếu tố tác động đến sự tăng trưởng của doanh thu là vốn đầu tư (K) và NNL CLC (H) được đo bằng tỷ lệ lao động có trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên (TILE_LD_CD_UP). Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, khi vốn đầu tư tăng 1% sẽ làm cho doanh thu tăng 1,293%; khi tỷ lệ lao động có trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên tăng 1% sẽ làm cho doanh thu tăng 1,298%. Ba biến trên giải thích được 95,6% sự biến động của doanh thu. Kết quả chạy mô hình một lần nữa khẳng định vai trò quan trọng của NNL CLC đối với sự tăng trưởng của PVN.

Kết luận chương 4

Chương này 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.

CHƯƠNG 5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

5.1. Đánh giá sơ bộ thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach Alpha

5.1.1. Thang đo Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Thang đo yếu tố Phát triển NNL CLC được đo lường bằng 4 biến quan sát. Kết quả đánh giá sơ bộ thang đo Phát triển NNL CLC bằng hệ số Cronbach Alpha cho thấy các biến quan sát trên là phù hợp, vì có hệ số Cronbach Alpha của thang đo là 0,861 (>0,6), hệ số tương quan biến - tổng hiệu chỉnh của cả bốn biến đều lớn hơn 0,3. Hệ số Cronbach Alpha nếu loại biến đều nhỏ hơn hệ số Cronbach Alpha của thang đo.

5.1.2. Thang đo Hiệu năng của PVN

Thang đo Hiệu năng của PVN được đo lường bằng 3 biến quan sát: hệ

số Cronbach Alpha của thang đo; hệ số tương quan biến - tổng hiệu chỉnh; hệ số Cronbach Alpha nếu loại biến đều đạt yêu cầu.

5.1.3. Thang đo Các yếu tố khác tác động đến Hiệu năng của PVN

Các yếu tố khác tác động đến Hiệu năng của PVN bao gồm 3 yếu tố là vốn, công nghệ và quy mô doanh nghiệp: hệ số Cronbach Alpha của thang đo; hệ số tương quan biến - tổng hiệu chỉnh; hệ số Cronbach Alpha nếu loại biến đều đạt yêu cầu.

5.1.4. Thang đo các thành tố của nguồn nhân lực chất lượng cao

Các yếu tố cấu thành nên NNL CLC bao gồm 24 biến đo lường. Kết quả Cronbach Alpha các thành phần thang đo; hệ số tương quan biến - tổng hiệu chỉnh; hệ số Cronbach Alpha nếu loại biến đều đạt yêu cầu (ngoại trừ biến TT1, nhưng xét thấy biến này có ý nghĩa thống kê nên tác giả luận án quyết định giữ lại biến này để phân tích).

5.1.5. Thang đo các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

Các yếu tố tác động đến phát triển NNL CLC, gồm 21 biến đo lường. Các thang đo có hệ số tin cậy Cronbach Alpha cao; hệ số tương quan biến - tổng; hệ số Cronbach Alpha nếu loại biến đều đạt yêu cầu.

5.2. Đánh giá thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá

Để có thể làm tiếp CFA và SEM cần quan tâm đến cấu trúc của thang đo và sự phân biệt rõ ràng giữa các nhân tố nên luận án làm EFA bằng phương pháp trích Principal Axis Factoring với phép xoay Promax.

5.2.1. Phân tích nhân tố khám phá cho thang đo Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Thang đo Phát triển NNL CLC gồm 4 biến quan sát, 4 biến này được xếp chung một nhóm, kết quả KMO là 0,810 nằm trong đoạn $0,5 \leq KMO \leq 1$. Kiểm định Barlett có ý nghĩa thống kê ($Sig \leq 0,05$) thể hiện các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể. Phương sai trích bằng 61,675% (lớn hơn 50%), cho biết 4 nhân tố này giải thích được 61,675% biến thiên của các biến quan sát.

5.2.2. Phân tích nhân tố khám phá cho thang đo Hiệu năng của PVN

Thang đo Hiệu năng của PVN gồm 3 biến quan sát, 3 biến này được xếp chung một nhóm, kết quả KMO là 0,688 ($0,5 \leq KMO \leq 1$). Kiểm định Barlett có ý nghĩa thống kê ($Sig \leq 0,05$). Phương sai trích bằng 52,346% (lớn hơn 50%).

5.2.3. Phân tích nhân tố khám phá cho thang đo Các yếu tố khác tác động đến Hiệu năng của PVN

Thang đo Các yếu tố khác tác động đến Hiệu năng của PVN gồm 3 biến quan sát, 3 biến này được xếp chung một nhóm, kết quả KMO là 0,697 ($0,5 \leq KMO \leq 1$). Kiểm định Barlett có ý nghĩa thống kê ($Sig \leq 0,05$). Phương sai trích bằng 52,093%.

5.2.4. Phân tích nhân tố khám phá cho thang đo các thành tố của nguồn nhân lực chất lượng cao

Thang đo các thành tố của NNL CLC gồm 24 biến quan sát, kết quả EFA cho thấy có 4 nhân tố được rút ra, các biến quan sát đều có Factor Loading lớn nhất lớn hơn 0,5. Phương sai trích bằng 55,522%; $KMO = 0,950$ ($0,5 \leq KMO \leq 1$). Kiểm định Barlett có ý nghĩa thống kê ($Sig \leq 0,05$). Số lượng biến quan sát của các nhân tố như sau: Tri thức: 8 biến; Kỹ năng: 6 biến; Phẩm chất- Thái độ: 6 biến; Thể lực: 4 biến.

5.2.5. Phân tích nhân tố khám phá thang đo các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Kết quả EFA có 4 nhân tố trích được từ 21 biến này, với phương sai trích bằng 61,911%; $KMO = 0,945$; kiểm định Barlett có ý nghĩa thống kê ($Sig \leq 0,05$). Các biến quan sát đều có Factor Loading lớn nhất lớn hơn 0,5. Số lượng biến quan sát của các nhân tố như sau: Chính sách sử dụng NNL CLC: 6 biến; Chế độ đãi ngộ NNL CLC: 5 biến; Điều kiện làm việc tại Tập đoàn: 5 biến; Đào tạo tại Tập đoàn: 5 biến.

5.3. Kiểm định thang đo bằng phân tích nhân tố khẳng định

(1) Luận án thực hiện CFA cho mô hình tối hạn, kết quả CFA như sau: Mô hình có 1357 bậc tự do, CFA cho thấy Chi bình phương (CMIN) bằng 2789,755 với giá trị $p = 0,000$; Chi bình phương điều chỉnh theo bậc tự do (CMIN/df) bằng 2,056 (< 3); Các chỉ tiêu CFI=0,921, TLI=0,914 ($> 0,9$);

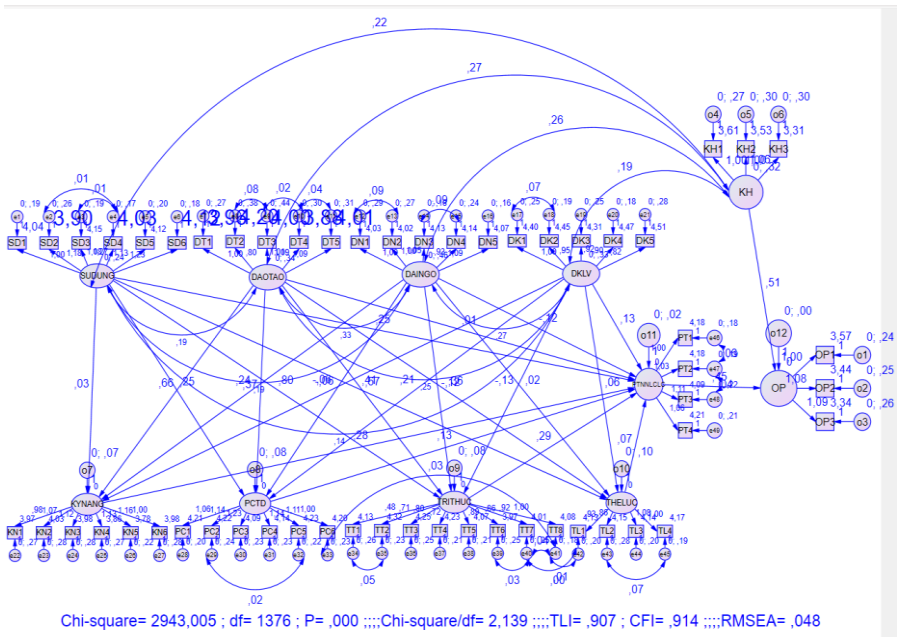
RMSEA=0,047 (<0,08). Các kết quả trên cho thấy mô hình này phù hợp với dữ liệu thị trường.

(2) Giá trị hội tụ: các trọng số chuẩn hóa đều lớn hơn 0,05 và các trọng số chưa chuẩn hóa đều có ý nghĩa thống kê (các giá trị p đều bằng 0,000) nên các khái niệm đạt được giá trị hội tụ.

(3) Đánh giá độ tin cậy của thang đo đã được kiểm định qua hệ số Cronbach Alpha trình bày ở trên, luận án đánh giá thêm độ tin cậy của thang đo thông qua tính toán Hệ số tin cậy tổng hợp và Tổng phương sai trích. Kết quả tính toán các hệ số này đều đạt yêu cầu vì có giá trị lớn hơn 0,5.

(4) Giá trị phân biệt: Kết quả tính toán hệ số tương quan giữa các khái niệm với sai lệch chuẩn kèm theo, cho chúng ta thấy các hệ số này đều khác 1 (có ý nghĩa thống kê), vì vậy các thang đo đều đạt giá trị phân biệt.

5.4. Kiểm định mô hình nghiên cứu



Hình 5.2. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Mô hình này có Chi bình phương (CMIN) bằng 2943,005 với giá trị $p=0,000$; Chi bình phương điều chỉnh theo bậc tự do (CMIN/df) bằng 2,139 (<3); các chỉ tiêu CFI=0,914, TLI=0,919 ($>0,9$); RMSEA=0,048 ($<0,08$). Các kết quả trên cho thấy mô hình này phù hợp với dữ liệu thị trường.

Hệ số xác định R^2 của các khái niệm phụ thuộc trong mô hình được trình bày ở bảng 5.10.

Bảng 5.10. Hệ số xác định R^2 của các khái niệm phụ thuộc trong mô hình

	Tác động	SUDUNG	DAINGO	DAOTAO	DKLV	THELUC	PCTD	TRITHUC	KYNANG	PTNNLCLC	KH
	THELUC	0,389		0,413							
	PCTD	0,267		0,457	0,262						
	TRITHUC	0,636	-0,134	0,534							
	KYNANG		0,282	0,674							
PTNNLCLC	Tổng hợp	0,546	-0,134	0,497	0,122		0,118	0,358	0,317		
	Trực tiếp	0,250	-0,167		0,150						
	Gián tiếp	0,296		0,489							
OP										0,457	0,593

Kết quả chạy mô hình SEM cho thấy tồn tại mối tương quan ($p<0,05$) giữa các khái niệm sau: giữa PTNNLCLC với OP; giữa KH với OP; giữa SUDUNG với PCTD, TRITHUC, THELUC; DAOTAO với KYNANG, PCTD, TRITHUC, THELUC; DAINGO với KYNANG; DKLV với PCTD, TRITHUC; SUDUNG, DAINGO, DKLV với PTNNLCLC; KYNANG, PCTD, TRITHUC với PTNNLCLC.

Chưa có đủ bằng chứng kết luận về các mối quan hệ khác.

5.4.1. Phân tích đa nhóm

Kết quả phân tích cho thấy có sự khác biệt trong mối quan hệ giữa các yếu tố Chính sách sử dụng NNL CLC, Chính sách đãi ngộ NNL CLC, Đào

tạo tại doanh nghiệp và Điều kiện làm việc với Phát triển NNL CLC giữa hai nhóm lao động làm công tác lãnh đạo và đào tạo với nhóm lao động trực tiếp sản xuất. Cũng như có sự khác biệt trong các thành tố của NNL CLC là Phẩm chất- thái độ, Tri thức, Kỹ năng và Thể lực tác động vào Phát triển NNL CLC giữa hai nhóm lao động này.

5.4.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nổi bật đạt được là chứng minh và đo lường được tác động của Phát triển NNL CLC đến hiệu năng của PVN. Ngoài ra, các kết quả nghiên cứu khẳng định rằng tác động đến chất lượng NNL CLC dù về khía cạnh nào, Kỹ năng, Phẩm chất- thái độ, hay Tri thức đều thúc đẩy NNL CLC phát triển. Không những vậy, đây là cách tốt nhất giúp phát triển NNL CLC tại PVN.

Ngoài yếu tố Phát triển NNL CLC tác động đáng kể đến hiệu năng của PVN, các yếu tố vốn, công nghệ và quy mô doanh nghiệp cũng có tác động rất lớn đến hiệu năng của PVN. Các yếu tố này tác động đến hiệu năng của PVN hoàn toàn phù hợp với những đặc thù trong lĩnh vực dầu khí đó là phải sử dụng vốn đầu tư rất lớn và công nghệ hiện đại bậc nhất. Điều này cho thấy kết quả nghiên cứu phù hợp với thực tế.

Kết quả phân tích cũng chỉ rõ rằng để nâng cao chất lượng NNL CLC, các chính sách sử dụng, đào tạo, điều kiện làm việc và đãi ngộ đều có vai trò. Ngoài ra, các chính sách này cũng tác động trực tiếp đến phát triển NNL CLC. Phân tích cụ thể từng chính sách ta thấy:

Thứ nhất, chính sách sử dụng NNL CLC tạo ra cả tác động trực tiếp và gián tiếp đến phát triển NNL CLC. Tác động gián tiếp của Chính sách sử dụng NNL CLC đến phát triển NNL CLC là tác động đến Tri thức, Phẩm chất- thái độ và Thể lực. Chính sách sử dụng NNL CLC tác động đồng thời đến cả ba thành phần này của chất lượng NNL CLC. Như vậy có thể thấy tác động truyền dẫn của các thành tố chất lượng NNL CLC từ chính sách sử dụng NNL CLC tác động lên Phát triển NNL CLC, ngoài ra thông qua tác động truyền dẫn này ảnh hưởng của chính sách sử dụng NNL CLC lên Phát triển NNL CLC còn mạnh mẽ hơn tác động trực tiếp.

Thứ hai, Đào tạo chỉ tác động đến Phát triển NNL CLC thông qua các yếu tố truyền dẫn này chứ không tác động trực tiếp. Đào tạo tác động đến cả bốn yếu tố chất lượng NNL CLC là Kỹ năng, Phẩm chất- thái độ, Thể lực và Tri thức. Có thể hiểu rằng các chương trình đào tạo hiện tại tại PVN chỉ thực sự thúc đẩy sự phát triển của NNL CLC khi nó có tác dụng lên bốn thành tố chất lượng này của NNL CLC.

Thứ ba, chính sách đãi ngộ tác động gián tiếp đến phát triển NNL CLC thông qua việc làm tăng kỹ năng của NNL CLC. Tuy nhiên đối với lao động dầu khí được thống kê trong phạm vi mẫu nghiên cứu này thì chính sách đãi ngộ có tác động trực tiếp nghịch biến đến phát triển NNL CLC, ngoài ra cũng tác động nghịch biến đến Tri thức. Điều này có thể thấy được rằng các chính sách đãi ngộ hiện tại của PVN chưa thực sự có tác dụng trong cải thiện trình độ nghề nghiệp cho người lao động cũng như hiệu quả làm việc của cá nhân và đơn vị.

Thứ tư, điều kiện làm việc tốt hơn cũng đóng góp vào sự phát triển của NNL CLC tuy không mạnh bằng tác động của chính sách sử dụng và đào tạo. Khi điều kiện làm việc của người lao động được cải thiện, thể hiện ở ý thức và trang thiết bị an toàn vệ sinh lao động được đảm bảo, thì sẽ thúc đẩy hiệu quả làm việc của cá nhân và toàn PVN.

Đối với điều kiện hiện nay tại PVN, trong các thuộc tính của NNL CLC đóng góp vào sự phát triển NNL CLC thì yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất chính là Tri thức. Yếu tố quan trọng thứ hai là Kỹ năng, tiếp đến là Phẩm chất- thái độ.

Kết luận chương 5

Với mô hình nghiên cứu được giới thiệu ở chương 3, chương này 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 mục tiêu nghiên cứu đã đặt ra. Từ đó giúp PVN hiểu rõ hơn về các ưu nhược điểm trong các chính sách hiện tại để có giải pháp hiệu quả trong phát triển NNL CLC.

CHƯƠNG 6. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2025

6.1. Mục tiêu và định hướng phát triển của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến 2025

6.1.1. Mục tiêu phát triển đến năm 2025

6.1.2. Định hướng phát triển đến năm 2025

6.2. Quan điểm, mục tiêu về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đến năm 2025

6.2.1. Quan điểm cơ bản về công tác đào tạo và phát triển NNL CLC

6.2.2. Mục tiêu chiến lược của công tác đào tạo và phát triển NNL CLC

6.2.2.1. Mục tiêu tổng quát

6.2.2.2. Mục tiêu cụ thể giai đoạn 2016-2020 và định hướng tới năm 2025

Giai đoạn này, ngành công nghiệp dầu khí Việt Nam đã phát triển mạnh ở tất cả các khâu của ngành công nghiệp dầu khí, công tác đào tạo, phát triển nhân lực có mục tiêu chính là đảm bảo: *Thứ nhất*, mọi chức danh công tác tại Tập đoàn đáp ứng và phù hợp với yêu cầu chức danh công tác trong ngành dầu khí khu vực và quốc tế. *Thứ hai*, Tập đoàn có được đội ngũ cán bộ hoàn toàn đảm nhận được công tác thiết kế (cơ bản, chi tiết) các công trình dầu khí, trên bờ và trên biển. *Thứ ba*, Tập đoàn có thể chế tạo và sản xuất được một số thiết bị dầu khí chuyên ngành. *Thứ tư*, Tập đoàn hoàn toàn chủ động trong công tác đào tạo nhân lực CLC, đạt trình độ quốc tế thông qua hệ thống đào tạo nhân lực của mình. *Thứ năm*, hoàn thiện hệ thống đào tạo nhằm duy trì và phát triển NNL với trọng tâm đào tạo cập nhật, bồi dưỡng thường xuyên trong mọi lĩnh vực công tác. *Thứ sáu*, quản trị nhân lực đạt trình độ ngang tầm quốc tế, quản trị tài năng và trí thức.

6.3. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

6.3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp

Kết quả nghiên cứu cho thấy cả 4 yếu tố là chính sách sử dụng, đào tạo tại doanh nghiệp, chính sách đãi ngộ và điều kiện làm việc đều có tác động đến phát triển NNL CLC tại PVN. Trong đó tác động cùng chiều lớn nhất từ chính sách sử dụng, sau đó là đào tạo và cuối cùng là điều kiện làm

việc. Như vậy, để nhanh chóng phát triển được đội ngũ NNL CLC, cần tập trung vào các hoạt động này.

6.3.2. Nội dung các giải pháp

6.3.2.1. Các giải pháp tổng thể

6.3.2.2. Các giải pháp cụ thể cho từng hoạt động tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

Gồm các nhóm giải pháp: *Thứ nhất*, nhóm giải pháp về đào tạo NNL CLC; *Thứ hai*, nhóm giải pháp về sử dụng NNL CLC; *Thứ ba*, nhóm giải pháp về đãi ngộ NNL CLC; *Thứ tư*, nhóm giải pháp về điều kiện làm việc cho NNL CLC; *Thứ năm*, nhóm giải pháp về tuyển dụng NNL CLC

Kết luận 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 này đề xuất các giải pháp nhằm thúc đẩy hoạt động phát triển NNL CLC tại PVN.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Thế giới đang tiến gần hơn tới nền kinh tế tri thức, quá trình hội nhập ngày càng sâu và rộng của Việt Nam đòi hỏi chúng ta phải nhanh chóng xây dựng được lực lượng lao động có khả năng làm chủ tri thức, hội nhập vào thị trường lao động quốc tế. Vấn đề phát triển NNL CLC càng trở nên cấp thiết đối với quốc gia và từng doanh nghiệp, đặc biệt đối với các Tập đoàn có vai trò quan trọng với nền kinh tế quốc dân như Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

Xuyên suốt quá trình nghiên cứu từ tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan, xây dựng khung lý thuyết nghiên cứu, thiết kế và tổ chức nghiên cứu, triển khai thực nghiệm, nghiên cứu thực trạng, phân tích và xử lý số liệu đưa đến trả lời cho câu hỏi nghiên cứu, chứng minh các giả thuyết nghiên cứu và đạt được các mục tiêu nghiên cứu đã đặt ra. Cụ thể, luận án đã giải quyết được các vấn đề như sau:

Thứ nhất, khẳng định vai trò quan trọng của NNL CLC đối với tăng trưởng của PVN nói riêng và đối với tăng trưởng của nền kinh tế nói chung.

Điều này hoàn toàn phù hợp với các lý thuyết tăng trưởng kinh tế mà xem vốn nhân lực như một nhân tố nội sinh của quá trình tăng trưởng. Qua phân tích số liệu thực tế của PVN áp dụng trên một hàm sản xuất dạng Cobb- Douglas, luận án đã chỉ ra vai trò rất quan trọng của NNL CLC đối với sự tăng trưởng các năm qua. Mặc dù dầu khí là một ngành đòi hỏi vốn đầu tư rất lớn nên vai trò của vốn đầu tư đối với tăng trưởng là rõ ràng, nhưng luận án còn chứng minh được vai trò của NNL CLC cũng quan trọng tương đương, thậm chí lớn hơn một chút. Sử dụng hai phương pháp phân tích khác nhau với hai nguồn số liệu thứ cấp và sơ cấp, luận án đều đi đến một kết quả là chứng minh và đo lường tác động của phát triển NNL CLC đến sự phát triển của PVN thể hiện qua sự tăng trưởng doanh thu hay tác động đến hiệu năng của PVN. Đây cũng là một đóng góp mới mà chưa có nghiên cứu nào thực hiện.

Thứ hai, xác định các tiêu chí cấu thành chất lượng NNL CLC tại Tập đoàn. Phần lớn các nghiên cứu về NNL đều chỉ ra ba yếu tố cấu thành chất lượng NNL là kiến thức, kỹ năng và thái độ (KSA), nhưng đối với lao động trong ngành dầu khí phải làm việc trong môi trường nặng nhọc, nguy hiểm và độc hại, luận án đề xuất yếu tố thể lực cũng có vai trò rất lớn cấu thành chất lượng NNL CLC dầu khí. Như vậy bốn yếu tố cấu thành chất lượng NNL CLC tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam là phẩm chất- thái độ, tri thức, kỹ năng và thể lực. Với mỗi yếu tố này, luận án xác định từng tiêu chí cụ thể phù hợp với đặc trưng lao động ngành dầu khí.

Thứ ba, xác định các yếu tố tác động đến phát triển NNL CLC tại Tập đoàn. Thông qua phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, luận án xác định bốn yếu tố là chính sách sử dụng, chính sách đào tạo, điều kiện làm việc và chính sách đãi ngộ có tác động cả trực tiếp và gián tiếp đến phát triển NNL CLC tại Tập đoàn. Nghiên cứu định lượng bằng phương pháp phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM) đã tính toán cụ thể tác động của các yếu tố này đến phát triển NNL CLC tại Tập đoàn. Từ đó, luận án khẳng định phát triển NNL CLC cần tác động đến mặt chất lượng của NNL là quan trọng nhất.

Thứ tư, đề xuất một số giải pháp phát triển NNL CLC tại Tập đoàn. Các giải pháp đề xuất ở đây được xây dựng một phần dựa vào nghiên cứu thực tế

công tác phát triển NNL đang thực hiện tại Tập đoàn, một số giải pháp dựa trên các kết quả nghiên cứu định tính và định lượng. Một số giải pháp có thể đã và đang áp dụng tại Tập đoàn, nhưng khi được đề xuất trong luận án là đã dựa trên những kết quả nghiên cứu cụ thể mang tính khoa học và có thể giúp Tập đoàn có những điều chỉnh để đem lại hiệu quả cao hơn.

2. Kiến nghị về những nghiên cứu tiếp theo

Tuy nhiên, nghiên cứu còn một số các 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 nghề 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.

Mong rằng, với những gì luận án đã làm được, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam sẽ có thêm những luận cứ khoa học để thúc đẩy quá trình phát triển NNL CLC tại Tập đoàn nhanh chóng đạt được những mục tiêu đặt ra.