HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ HỒNG HUỆ

NHÂN LỰC CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ QUỐC GIA VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

CHUYÊN NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ

HÀ NỘI - 2017

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ HỒNG HUỆ

NHÂN LỰC CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ QUỐC GIA VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

CHUYÊN NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ

Mã số: 62 31 01 02

Người hướng dẫn khoa học: **1. PGS.TS. NGUYỄN MINH QUANG**

2. PGS.TS. NGÔ TUẤN NGHĨA

HÀ NỘI - 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả

Nguyễn Thị Hồng Huệ

MỤC LỤC

Trang

MỞ ĐẦU 1

Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN NHÂN LỰC CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ 9

1.1. Tình hình nghiên cứu ở nước ngoài có liên quan đến nhân lực dầu khí trong hội nhập quốc tế 9

1.2. Các nghiên cứu đã công bố trong nước liên quan đến nhân lực dầu khí trong hội nhập quốc tế 18

1.3. Đánh giá về những công trình đã công bố và những khoảng trống về lý luận và thực tiễn cần tiếp tục nghiên cứu 23

Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ NHÂN LỰC CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ 29

2.1. Khái niệm, đặc điểm và cấu trúc nhân lực của Tập đoàn Dầu khí 29

2.2. Yêu cầu về nhân lực dầu khí trong hội nhập quốc tế, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng 43

2.3. Kinh nghiệm quốc tế về thu hút, sử dụng và phát triển nhân lực của một số tập đoàn dầu khí 68

Chương 3: THỰC TRẠNG NHÂN LỰC CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ QUỐC GIA VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ TỪ NĂM 2011 ĐẾN NAY 76

3.1. Khái quát về Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam và những hoạt động kinh tế chủ yếu của Tập đoàn 76

3.2. Thực trạng thu hút, sử dụng và phát triển nhân lực của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam từ năm 2011 đến nay 84

3.3. Đánh giá thực trạng nhân lực của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam trong hội nhập quốc tế từ năm 2011 đến nay 97

Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP VỀ NHÂN LỰC ĐỂ PHÁT TRIỂN TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ QUỐC GIA VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ ĐẾN NĂM 2025 117

4.1. Dự báo bối cảnh mới của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam và quan điểm về nhân lực để phát triển 117

4.2. Giải pháp về nhân lực để phát triển Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam trong hội nhập quốc tế 134

KẾT LUẬN 150

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN 152

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 153

PHỤ LỤC 165

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BCH	:	Ban Chấp hành
CMKT	:	Chuyên môn kỹ thuật
CNKT	:	Công nhân kỹ thuật
CNH, HĐH	:	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CTCP	:	Công ty cổ phần
KH-KT	:	Khoa học - kỹ thuật
KH&CN	:	Khoa học và công nghệ
KTTT	:	Kinh tế thị trường
LPG	:	Liquefied Petroleum Gas (Tiếng Việt: Khí hóa lỏng)
MTV	:	Một thành viên
NL	:	Nhân lực
Nxb	:	Nhà xuất bản
OPEC	:	Organization of Petroleum Exporting Countries (Tiếng Việt: Tổ chức các nước xuất khẩu dầu mỏ)
PVN	:	Vietnam Oil and Gas Group (Tiếng Việt: Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam)
SXKD	:	Sản xuất kinh doanh
TNHH	:	Trách nhiệm hữu hạn
XHCN	:	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

		Trang
Bảng 3.1:	Tổng quan về tài chính của PVN giai đoạn 2011-2015	79
Bảng 3.2:	Hệ thống đào tạo của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam	91
Bảng 3.3:	Số lượng nhân lực của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam theo lĩnh vực kinh tế giai đoạn 2011-2015	98
Bảng 3.4:	Cơ cấu trình độ nhân lực của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam giai đoạn 2011-2015	102
Bảng 3.5:	Đóng góp của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam trong nền kinh tế quốc dân giai đoạn 2011-2016	106
Bảng 4.1:	Cơ cấu nhu cầu năng lượng cuối cùng của Việt Nam đến năm 2030	121
Bảng 4.2:	Hướng phát triển các lĩnh vực chủ yếu của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam giai đoạn 2016-2025	127
Bảng 4.3:	Dự báo nhu cầu nhân lực theo lĩnh vực của Tập đoàn dầu khí Việt Nam giai đoạn 2016-2025	129

DANH MỤC CÁC HÌNH

		Trang
Hình 3.1:	Đầu tư phát triển khoa học và công nghệ tại Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam giai đoạn 2011-2015	93
Hình 3.2:	Tiền khen thưởng và phúc lợi tại Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam giai đoạn 2011-2015	96
Hình 3.3:	Số lượng nhân lực của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam giai đoạn 2011-2015	98
Hình 3.4:	Cơ cấu nhân lực theo lĩnh vực hoạt động trong Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam năm 2011 và 2015	100
Hình 3.5:	Độ tuổi bình quân của người lao động tại Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam ở 5 mức khác nhau trong năm 2011 và 2015	101
Hình 3.6:	Cơ cấu trình độ nhân lực của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam năm 2011 và năm 2015	102
Hình 3.7:	Tổng doanh thu của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam giai đoạn 2011 - 2016	104
Hình 3.8:	Năng suất lao động của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam giai đoạn 2011 - 2015	105
Hình 3.9:	Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc theo ngành/ nghề	106
Hình 4.1:	Cơ cấu nhu cầu năng lượng của Việt Nam đến năm 2030	121

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nhân lực (NL) là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động - con người có sức lao động. Trong những năm gần đây, nhất là từ khi nhân loại bước sang thế kỷ 21, dưới tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học, công nghệ (KH&CN) và toàn cầu hóa kinh tế, mức độ cạnh tranh trong nước và trên trường quốc tế theo đó cũng diễn ra ngày càng gay gắt, quyết liệt hơn. Quyết định lợi thế cạnh tranh không còn là các nguồn lực tài nguyên thiên nhiên hay số lượng lao động đông đảo như trước kia, mà nó đã dịch chuyển sang yếu tố tri thức và công nghệ. Năng suất và chất lượng sản phẩm đã trở thành yếu tố không thể thiếu cho việc mở rộng thị phần, vươn ra thị trường thế giới để phát triển doanh nghiệp và thúc đẩy tăng trưởng của nền kinh tế. Bởi vậy, cạnh tranh trong việc thu hút, sử dụng NL có chất lượng, có chuyên môn kỹ thuật (CMKT) cao đã trở thành vấn đề "sống còn" đối với sự phát triển hiện nay.

Ở Việt Nam, kể từ khi Đổi mới (năm 1986), Đảng và Nhà nước đã nhận thức ngày càng rõ hơn tầm quan trọng của việc phát triển NL, coi đó là giải pháp chiến lược để khắc phục tình trạng tụt hậu của đất nước và thực hiện các bước phát triển rút ngắn. Con người luôn đặt ở vị trí vừa là trung tâm, vừa là mục tiêu, vừa là động lực của công cuộc phát triển đất nước với quan điểm nhất quán: "Nâng cao dân trí, phát triển nhân lực và bồi dưỡng nhân tài". Đại hội lần thứ XI của Đảng nhấn mạnh:

> Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu

lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững [18, tr.130].

Theo đó, Thủ tướng Chính phủ đã Quyết định số 579/QĐ-TTg về Phê duyệt chiến lược phát triển NL Việt Nam thời kỳ 2011-2020, với mục tiêu tổng quát là đưa NL Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của NL nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới [79]. Trên cơ sở đó, mỗi bộ, ngành, địa phương đã xây dựng và thực thi chiến lược phát triển NL của ngành mình nhằm tạo động lực đột phá cho sự phát triển trong bối cảnh phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế hiện nay.

Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam (PVN) là Công ty Trách nhiệm hữu hạn (TNHH) một thành viên (MTV) do Nhà nước làm chủ sở hữu bao gồm Công ty mẹ, 5 công ty con, 23 công ty liên kết và 3 đơn vị nghiên cứu khoa học, đào tạo, với gần 60 ngàn lao động, trong đó có trên 30 ngàn người có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học, gần 30 ngàn lao động lành nghề, với nguồn vốn chủ sở hữu gần 450 nghìn tỷ đồng, tổng tài sản Tập đoàn 750 nghìn tỷ đồng. Hoạt động sản xuất kinh doanh của PVN bao trùm khắp các lĩnh vực của ngành công nghiệp dầu khí trong lãnh thổ Việt Nam, đồng thời đã ký kết 26 hợp đồng dầu khí, trong đó đang triển khai 19 hợp đồng tại 14 nước trên thế giới [43]. Trong những năm qua, để bảo đảm phát triển sản xuất kinh doanh, PVN đã có nhiều giải pháp thu hút, sử dụng và phát triển NL. Đã xây dựng hệ thống quản lý và tổ chức đào tạo NL, thí điểm hệ thống quản lý theo năng lực để bố trí và sử dụng nguồn NL; tạo cơ chế và động lực phát triển NL, trọng dụng người tài... Trong chiến lược tăng tốc phát triển trong giai đoạn 2011-2020 của Tập đoàn, yếu tố con người không chỉ là nguồn lực

quyết định hoạt động sản xuất kinh doanh mà còn là động lực phát triển của ngành dầu khí trong môi trường làm việc sử dụng tổng hợp các khoa học, công nghệ, môi trường quốc tế và các nền văn hóa khác nhau. Nhờ sự phát triển vượt bậc NL cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu trên tất cả các khâu, lĩnh vực, dự án, mà nhiều hoạt động sản xuất kinh doanh của PVN được thực hiện trôi chảy. Đến nay, PVN đã phát triển hàng loạt các lĩnh vực hoạt động mới như điện lực, lọc hóa dầu, phân phối, chế biến sản phẩm dầu, khí, các dịch vụ kỹ thuật, tài chính, bảo hiểm, xây lắp… Nhiều dự án lớn, trọng điểm của ngành dầu, khí đã được đưa vào vận hành có hiệu quả, tạo đột phá cho sự phát triển của Tập đoàn. Trong giai đoạn 2011-2015, PVN luôn duy trì mức tăng trưởng trung bình gần 20%/năm, nộp ngân sách nhà nước trên 78 tỷ USD, chiếm trung bình 25%-28% tổng thu ngân sách nhà nước hằng năm; kim ngạch xuất khẩu chiếm trung bình 12%/năm trong tổng kim ngách xuất khẩu của cả nước. PVN vẫn tiếp tục khẳng định vị trí là Tập đoàn kinh tế trụ cột, hàng đầu của cả nước, là lực lượng chủ lực góp phần đưa đất nước đẩy nhanh tiến trình CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế, đồng thời PVN đã tích cực tham gia bảo vệ chủ quyền và biên giới quốc gia trên biển và có trách nhiệm cao trong chia sẻ với cộng đồng, đã đóng góp xứng đáng, thiết thực vào công tác an sinh xã hội [43].

Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển và hội nhập như hiện nay, đội ngũ NL của Tập đoàn phải đối mặt với nhiều thách thức gay gắt. Mâu thuẫn lớn nhất đối với PVN là nhu cầu hoạt động tìm kiếm, khai thác và kinh doanh dầu khí trong nước tăng lên nhanh và nhu cầu mở rộng hoạt động sang các quốc gia khác là rất lớn, trong khi đó nguồn NL của Tập đoàn tuy đông nhưng chất lượng thấp, không đồng bộ và thiếu hụt nghiêm trọng các chuyên gia giỏi. Toàn Tập đoàn tuy có 90% số NL được đào tạo cơ bản và có trình độ cao so với mặt bằng chung cả nước, nhưng nguồn đào tạo chủ yếu từ trong nước với các cơ sở trường lớp lạc hậu, chưa ngang tầm quốc tế. Tuy có 100% số cán bộ