

Hà Nội, ngày 28 tháng 7 năm 2022

Số: ~~279~~ - BC/ĐU

BÁO CÁO

Tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 06/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá X) “về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”

Phần thứ nhất TÌNH HÌNH TỔ CHỨC TRIỂN KHAI THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 27-NQ/TW

Sau 15 năm triển khai, thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 06/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá X) “về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”; Đảng uỷ Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam (Đảng uỷ Tập đoàn) báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW như sau:

I. Việc tổ chức quán triệt và triển khai thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW

1. Tổ chức nghiên cứu, quán triệt, triển khai, tuyên truyền thực hiện Nghị quyết số và Kết luận

Thực hiện các văn bản của Đảng uỷ Khối, Đảng uỷ Tập đoàn đã xây dựng kế hoạch triển khai học tập nghiêm túc, thiết thực, bảo đảm theo yêu cầu và thời gian quy định. Ngoài việc tổ chức Hội nghị quán triệt Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khoá X, Đảng uỷ Tập đoàn còn chỉ đạo tuyên truyền, phổ biến các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp đã được xác định trong Nghị quyết đến các tổ chức đảng, đoàn thể; phổ biến quán triệt tới cán bộ, đảng viên, đoàn viên, người lao động trong Tập đoàn.

Qua học tập, quán triệt đã giúp cho cán bộ, đảng viên và quần chúng nhận thức rõ tầm quan trọng và vai trò của đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; xác định rõ công tác xây dựng đội ngũ trí thức là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của cấp ủy, lãnh đạo đơn vị; từ đó, nâng cao trách nhiệm lãnh đạo, thực hiện hiệu quả công tác trí thức của các cấp, đóng góp quan trọng vào việc thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị trong toàn Tập đoàn.

2. Việc cụ thể hoá và hoàn thiện các văn bản chỉ đạo

Công tác ban hành các văn bản chỉ đạo, tổ chức triển khai Nghị quyết số 27-NQ/TW được thực hiện đầy đủ, kịp thời. Ban Thường vụ Đảng uỷ cụ thể hoá bằng các Nghị quyết lãnh đạo nhiệm vụ và giao nhiệm vụ cho người đứng

đầu hằng năm gắn với nội dung về xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức trong Tập đoàn. Trên cơ sở đó, các đảng ủy trực thuộc xây dựng, ban hành các kế hoạch thực hiện phù hợp tại đơn vị, doanh nghiệp.

Thực hiện Kết luận số 52-KL/TW, Đảng ủy Tập đoàn đã chỉ đạo xây dựng Quy chế Quản lý cán bộ ban hành kèm theo Quyết định số 1158-QĐ/ĐU ngày 31/10/2019 của Đảng ủy Tập đoàn. Đây là văn bản có ý nghĩa quan trọng, tạo cơ sở pháp lý cho việc tổ chức thực hiện các công việc thuộc tất cả các khâu trong công tác quản lý cán bộ. Quy chế ban hành đã tham chiếu và tuân thủ triệt để các quy định hiện hành của Đảng, nhà nước và của Tập đoàn; đồng thời đã bám sát tình hình thực tiễn và đặc thù của Tập đoàn nhằm đưa ra các quy định chi tiết, cụ thể, có tính thực tiễn cao... để áp dụng trong công tác quản lý cán bộ của Tập đoàn (*tại mục 1.2 – Phụ lục đính kèm*).

3. Công tác kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện

Cùng với việc lãnh đạo, chỉ đạo phổ biến, quán triệt, triển khai nghiêm túc Nghị quyết số 27-NQ-TW, Đảng ủy Tập đoàn cũng thường xuyên đôn đốc, kiểm tra, giám sát, đánh giá việc tổ chức thực hiện của các tổ chức đảng trực thuộc. Chỉ đạo các cấp ủy trực thuộc đưa nội dung việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 27-NQ-TW vào chương trình kiểm tra, giám sát của cấp ủy hằng năm; định kỳ báo cáo kết quả thực hiện về Đảng ủy Tập đoàn.

II. Kết quả đạt được sau 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW

1. Kết quả phát triển và đóng góp của đội ngũ trí thức

Là Tập đoàn kinh tế nhà nước với các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh chính gồm: Tìm kiếm, thăm dò, khai thác dầu khí; lọc - hóa dầu, công nghiệp khí, công nghiệp điện và dịch vụ dầu khí chất lượng cao; trong đó tìm kiếm thăm dò khai thác dầu khí là lĩnh vực sản xuất kinh doanh cốt lõi. Bên cạnh việc góp phần bảo đảm an ninh năng lượng, an ninh lương thực, bảo vệ chủ quyền biển đảo và có đóng góp lớn cho NSNN cũng như tăng trưởng GDP của đất nước, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam còn đóng vai trò trụ cột, đầu tàu và là động lực mạnh mẽ cho phát triển kinh tế, nắm giữ khoa học công nghệ tiên tiến thông qua triển khai thành công nhiều chuỗi dự án, công trình trọng điểm quốc gia tại các khu vực, địa bàn trên cả nước. Để có được những kết quả có, có sự đóng góp rất lớn của đội ngũ trí thức, các nhà khoa học và nhiều công trình nghiên cứu đã được áp dụng tại Tập đoàn.

1.1. Tình hình xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức của Tập đoàn trước và sau khi có Nghị quyết

Năm 2009, tổng nhân lực toàn Tập đoàn DKVN là 34.428 người. Đến năm 2021, toàn Tập đoàn Dầu khí Việt Nam có tổng số lượng nhân lực là 50.222 người, độ tuổi dưới 40 chiếm tỷ lệ ~60%; Với đặc thù ngành nghề, giới tính Nữ chiếm tỷ lệ ~24,3%; Nhân lực có trình độ đại học và sau đại học chiếm tỷ lệ cao ~ 61,2. So sánh năm 2021 với năm 2009, nhân lực có trình độ đại học trở lên tăng ~ 15%, thể hiện việc quan tâm phát triển nâng cao trình độ của đội ngũ trí thức của Tập đoàn trong hơn 10 năm qua.

1.2. Đóng góp của đội ngũ tri thức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, phát triển doanh nghiệp

Trong những năm qua, PVN đã xây dựng và tích lũy được nguồn lực (tài chính, hệ thống cơ sở vật chất, phương tiện, thiết bị công nghệ, trình độ quản lý, năng lực cán bộ...) làm tiền đề cho việc tổ chức triển khai, thực hiện các mục tiêu nhiệm vụ trong Chiến lược phát triển đến năm 2025, định hướng đến năm 2035 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

Tổng doanh thu từ khi thành lập đến nay đạt trên 430 tỷ USD; Nộp ngân sách nhà nước đạt 115 tỷ USD.

Tổng nộp NSNN giai đoạn từ 2011-2020 đạt: 1,33 triệu tỷ đồng, chiếm trung bình 9-11% một năm. Đóng góp cho GDP cả nước trung bình hàng năm là 10-13%. Trong năm 2021, nộp NSNN toàn Tập đoàn đạt 112,5 nghìn tỷ đồng, vượt 80% kế hoạch đề ra.

Bên cạnh đó, PVN luôn chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ công nhân viên, xây dựng được đội ngũ những người làm dầu khí hùng hậu, đoàn kết, có trình độ cao, năng động, làm chủ các hoạt động dầu khí trong nước và nước ngoài. Năng suất lao động bình quân toàn Tập đoàn giai đoạn 2016 - 2021 duy trì ở mức 10,87 tỷ đồng/người/năm góp phần quan trọng cho hoạt động của PVN và các đơn vị thành viên ổn định, phát triển.

1.3. Về đóng góp của khoa học và công nghệ trong phát triển Tập đoàn

Trong giai đoạn từ 2010 đến nay, hoạt động KHCN đã có nhiều đóng góp cho sự phát triển của Tập đoàn. Việc định lượng các đóng góp cho sự phát triển của ngành dầu khí là phức tạp. Sau đây, báo cáo xin thống kê một số đóng góp cụ thể thông qua thành tích về Giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng Nhà nước về KHCN; số lượng sáng chế phát minh từ Doanh nghiệp thành viên, Đơn vị nghiên cứu khoa học và đào tạo trực thuộc Tập đoàn.

a) Các giải Giải thưởng Hồ Chí Minh/Nhà nước về Khoa học và Công nghệ: 05 công trình đạt giải thưởng Hồ Chí Minh và 03 công trình đạt Giải thưởng Nhà nước về KHCN, cụ thể như sau:

STT	Tên công trình	Đơn vị	Năm công nhận
I.	Giải thưởng HCM		
1	Nghiên cứu, phát triển và hoàn thiện công nghệ thu gom, xử lý, vận chuyển dầu thô trong điều kiện đặc thù của các mỏ liên doanh Việt-Nga Vietsovetpetro và các mỏ kết nối trên thềm lục địa Nam Việt Nam	VSP	2016
2	Nghiên cứu thiết kế chi tiết và ứng dụng công nghệ để chế tạo, lắp ráp và hạ thủy giàn khoan tự nâng ở độ sâu 90m nước phù hợp với điều kiện Việt Nam	Shipyard	2016

3	Nghiên cứu phát triển và hoàn thiện công nghệ thiết kế, thi công, lắp đặt ngoài khơi giàn công nghệ trung tâm và các công trình dầu khí siêu trường, siêu trọng phù hợp với điều kiện VN	PTSC	2021
4	Nghiên cứu, phát triển công nghệ để khai thác các mỏ khí – condensate với điều kiện đặc biệt phức tạp thềm lục địa Việt Nam	BĐPOC	2021
5	Hệ thống trạm đo Carota tổng hợp xách tay TBM-02 và Bộ quy trình minh giải tài liệu địa vật lý Loginter 2.0	VSP	2021
II Giải thưởng Nhà nước			
1	Nghiên cứu phương án tối ưu để chế tạo, hạ thủy và lắp đặt chân đế siêu trường siêu trọng ở vùng nước sâu hơn 100m phù hợp với điều kiện ở Việt Nam	VSP	2016
2	Các giải pháp ứng dụng khoa học công nghệ tối ưu hóa quá trình sản xuất của nhà máy lọc dầu Dung Quất nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và năng lực cạnh tranh của BSR	BSR	2021
3	Nghiên cứu thiết kế cơ sở, chi tiết, công nghệ chế tạo, tích hợp giàn khoan tự nâng 400ft phù hợp với điều kiện VN và nghiên cứu phát triển, hoàn cải giàn khoan dầu khí di động phục vụ phát triển kinh tế biển, an ninh quốc phòng	PTSC	2021

b) Về số lượng các công trình được công bố quốc tế và số lượng các sáng chế được bảo hộ trong nước và ở nước ngoài giai đoạn 2010-2021: Tổng cộng có hàng chục bài báo được công bố ở các tạp chí khoa học có uy tín của quốc tế và 18 sáng chế được tạo ra trong các Doanh nghiệp thành viên, đơn vị nghiên cứu khoa học và đào tạo của Tập đoàn.

2. Kết quả thực hiện các nhiệm vụ và giải pháp của Nghị quyết

2.1. Hoàn thiện môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động của trí thức.

Đảng uỷ Tập đoàn đã kịp thời cụ thể hóa các văn bản chỉ đạo của Trung ương, của các Bộ ngành và Đảng uỷ Khối để phát triển đội ngũ trí thức nói riêng và người lao động nói chung, cụ thể: i) về công tác tổ chức, Tập đoàn đã chú trọng tới việc xây dựng, kiện toàn và hình thành một hệ thống tư vấn, quản lý và tổ chức công tác đào tạo nề nếp hướng tới chuyên nghiệp, hiện đại, đóng góp quan trọng vào công tác quản trị nguồn nhân lực và đào tạo - phát triển của toàn Tập đoàn; ii) chính sách thu hút, đãi ngộ, trọng dụng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm thu hút, giữ chân và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực

chất lượng cao. Nhiều chính sách đã được ban hành phù hợp với từng nhóm nguồn nhân lực có tính chất công việc khác nhau như: “*Chính sách cán bộ, nhân viên biệt phái làm việc tại các đơn vị, dự án liên doanh, liên kết với nước ngoài hoạt động trong lĩnh vực tìm kiếm, thăm dò và khai thác dầu khí tại Việt Nam*”, “*Chính sách cán bộ, nhân viên biệt phái làm việc cho các dự án dầu khí ở nước ngoài*”; iii) Xây dựng và triển khai thực hiện chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực của Tập đoàn: Nhận thức vai trò quan trọng của nguồn nhân lực đối với hoạt động sản xuất kinh doanh và phát triển của Tập đoàn đã ban hành các Chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực của Tập đoàn cho từng giai đoạn kèm theo các giải pháp đột phá phát triển nguồn nhân lực; iv) Tập đoàn cũng giao cho các đơn vị chủ động thực hiện Chiến lược đào tạo – phát triển và giải pháp đột phá phát triển nguồn nhân lực của đơn vị phù hợp với chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh và đặc điểm, tình hình thực tế nguồn nhân lực của các đơn vị đó.

Quan tâm đầu tư xây dựng, trang bị cơ sở vật chất đầy đủ, tiện nghi. Trụ sở, nơi làm việc từ Tập đoàn đến đơn vị, doanh nghiệp được đầu tư khang trang, sạch đẹp, đảm bảo tiêu chuẩn giúp CBNV- NLĐ hiện nhiệm vụ một cách tốt nhất. Nhiều hoạt động văn hoá, thể thao được duy trì và phát triển đáp ứng nhu cầu rèn luyện thể thao, tổ chức các hoạt động văn hóa nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho CBNV- NLĐ tại đơn vị, doanh nghiệp.

2.2. Thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức

Triển khai thực hiện đúng và đầy đủ các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và những chính sách hỗ trợ đào tạo cán bộ, chính sách luân chuyển cán bộ nhằm tạo điều kiện cho cán bộ an tâm công tác và tiếp tục phấn đấu vươn lên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Trong đó, điểm nổi bật là chính sách thu hút nhân tài luôn được Cơ quan Tập đoàn và các đơn vị thành viên quan tâm từ khâu tuyển dụng, Tập đoàn luôn chú trọng và có cơ chế đối với nguồn nhân lực sinh viên xuất sắc và các CBNV, chuyên gia từ các đơn vị thành viên được điều động/lưu chuyển công tác về Cơ quan Tập đoàn quy định tại Quy chế tuyển dụng; thực hiện giới thiệu nhân sự Tập đoàn/Đơn vị (thông qua Người đại diện) tham gia quản lý, điều hành tại đơn vị; Cơ chế tiền lương trong Tập đoàn tiếp tục được đổi mới, hoàn thiện qua các năm.

Trong những năm qua, công tác khen thưởng đã được Tập đoàn quan tâm và chỉ đạo thực hiện kịp thời, đã tạo động lực và tinh thần động viên to lớn đối với các tập thể và cá nhân trong lao động sản xuất và sáng tạo để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Nhận thức của cán bộ, CNVC-NLĐ trong toàn Tập đoàn về công tác thi đua và tham gia các phong trào thi đua có nhiều chuyển biến với tính chất liên tục, thường xuyên và xuyên suốt. Các đơn vị đã triển khai có hiệu quả, nhiều phong trào thi đua yêu nước với nội dung phong phú, thiết thực, qua đó đã động viên, cổ vũ toàn ngành vượt qua khó khăn; sáng tạo, hăng say lao động, tích cực xây dựng và phát triển Ngành.

2.3. Tạo chuyển biến căn bản trong đào tạo, bồi dưỡng trí thức

Nhận thức được tầm quan trọng của chất lượng và năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, trí thức trong doanh nghiệp, đặc biệt là trong giai đoạn mô hình hoạt động của doanh nghiệp có nhiều thay đổi để phù hợp với quy định mới của pháp luật và xu hướng phát triển của toàn cầu hóa nền kinh tế, từ năm 2009 Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đã xây dựng và ban hành Khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho các chức danh lãnh đạo và quản lý. Đây là tài liệu mang tính chiến lược và là căn cứ quan trọng để triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về lãnh đạo, quản lý nhằm nâng cao năng lực - kỹ năng quản lý, lãnh đạo và điều hành doanh nghiệp cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý của Tập đoàn và các đơn vị;

Chương trình đào tạo Quản lý được kết cấu gồm 3 phần kiến thức và kỹ năng dành cho đối tượng là 3 cấp cán bộ lãnh đạo quản lý (cán bộ lãnh đạo cấp cao, cán bộ lãnh đạo quản lý cấp trung, cán bộ quản lý cấp cơ sở). Cụ thể như sau:

- Chương trình đào tạo bắt buộc gồm: (1). Các khóa học/chương trình đào tạo bắt buộc theo quy định hiện hành của cơ quan quản lý Nhà nước như an ninh quốc phòng, nâng cao trình độ lý luận chính trị ...; (2). Các khóa học cung cấp các kiến thức về quản trị doanh nghiệp;

- Các chương trình phát triển kỹ năng: bao gồm các chuyên đề liên quan đến kỹ năng quản lý, lãnh đạo cần thiết nhất đối với các chức danh lãnh đạo quản lý;

- Các chương trình cập nhật kiến thức & thông tin: gồm các hội thảo, tập huấn, nói chuyện chuyên đề mang tính cập nhật về văn bản pháp quy, quy định mới của nhà nước, cập nhật về kinh tế trong nước và quốc tế, công nghệ mới trong công nghiệp dầu khí ...

Trên cơ sở Chương trình đào tạo quản lý, Tập đoàn đã xây dựng, thiết kế chi tiết và tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo dành cho cán bộ lãnh đạo quản lý (phân theo 3 cấp cán bộ). Các chương trình đào tạo được xây dựng với nội dung tổng hợp kiến thức về quản trị doanh nghiệp và các kỹ năng lãnh đạo, quản lý phù hợp với từng cấp cán bộ lãnh đạo quản lý;

Trong giai đoạn từ năm 2009 đến 2015, Tập đoàn đã tổ chức được 20 khóa đào tạo về kiến thức, kỹ năng quản lý & điều hành doanh nghiệp cho 854 lượt cán bộ lãnh đạo quản lý 3 cấp tham dự trong đó 12 khóa đào tạo dành cho cán bộ quản lý cấp cao với 497 lượt cán bộ tham dự, 3 khóa đào tạo dành cho cán bộ quản lý cấp trung với 84 lượt cán bộ tham dự, 5 khóa đào tạo dành cho cán bộ nguồn với 273 lượt cán bộ tham dự;

Cùng với đào tạo nâng cao kiến thức, kỹ năng về quản lý & điều hành doanh nghiệp, Tập đoàn cũng rất chú trọng tới việc đào tạo cập nhật kiến thức, kỹ năng, pháp luật mới dành cho cán bộ lãnh đạo quản lý bao các chương trình đào tạo dành cho kiểm soát viên, các chương trình đào tạo kỹ năng lãnh đạo, cập nhật kiến thức về luật pháp và thông lệ quốc tế trong ngành dầu khí. Bên cạnh đó, các chương trình đào tạo theo quy định của nhà nước cũng được Tập đoàn quan tâm tổ chức/cử cán bộ tham dự như các chương trình nâng cao

trình độ lý luận chính trị, các chương trình cập nhật kiến thức an ninh quốc phòng theo quy định đối với cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp. Từ năm 2009 đến năm 2015 được đánh giá là giai đoạn thể hiện sự ủng hộ tích cực và sát sao của HĐTV và Ban Tổng giám đốc Tập đoàn trong việc nâng cao năng lực tổng thể cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao. 99% cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cao (từ cấp trưởng Ban/văn phòng Tập đoàn và tương đương ở các đơn vị) đã tham gia khóa đào tạo tập trung về nâng cao năng lực lãnh đạo quản lý trong thời gian 05 tuần. Bên cạnh những lợi ích trực tiếp liên quan đến việc cập nhật kiến thức, kỹ năng để điều hành, quản lý doanh nghiệp. Điều quan trọng là đã tạo ra và lan tỏa được văn hóa học tập trong tổ chức. Quan điểm và cách ứng xử của đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao của PVN đã thay đổi. Giai đoạn từ năm 2009 đến năm 2015 đã thực hiện được 85 khóa đào tạo với 1.045 lượt cán bộ tham dự;

Sau khi kết thúc chuỗi các chương trình đào tạo nâng cao năng lực quản trị - điều hành doanh nghiệp Dầu khí dành cho cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp của Tập đoàn giai đoạn 2009-2015, thực hiện mục tiêu tổng quát của Chiến lược ĐT&PTNL giai đoạn 2016-2025 định hướng đến năm 2035 của Tập đoàn, công tác đào tạo cán bộ lãnh đạo quản lý đã có điều chỉnh, bổ sung cho hiệu quả hơn. Cụ thể như sau:

- Mục tiêu đào tạo cán bộ lãnh đạo quản lý đã được cập nhật phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh giai đoạn mới: trước sự biến đổi nhanh của thực tiễn và những đòi hỏi cập nhật các kiến thức mới để lãnh đạo quản lý và điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh trong bối cảnh toàn cầu hóa và môi trường nhiều biến động, Chương trình đào tạo dành cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp (từ cấp trưởng phó phòng, Trưởng/Phó Ban, CEO doanh nghiệp và đặc biệt cho đội ngũ lãnh đạo cấp cao của Tập đoàn) của Tập đoàn cần sửa đổi, bổ sung và điều chỉnh cho phù hợp và đáp ứng được các yêu cầu cấp thiết nêu trên.

- Nội dung chương trình đào tạo: các chương trình đào tạo được thiết kế, xây dựng và thực hiện phù hợp đối với từng cấp độ quản lý khác nhau để các cán bộ lãnh đạo quản lý có thể áp dụng những kiến thức đã học vào công tác điều hành đang phụ trách. Như đối với cấp cán bộ quản lý trưởng phó phòng là những chương trình đào tạo quản lý mang tính chuyên môn, kỹ thuật và những kỹ năng quản lý, kỹ năng mềm để khích lệ cán bộ làm việc hiệu quả; Đối với cán bộ lãnh đạo cấp cao là các chương trình mang tính chiến lược, tầm nhìn cập nhật chia sẻ thông tin tầm vĩ mô liên quan trực tiếp với công tác điều hành với các giảng viên là những chuyên gia, cố vấn của Chính phủ. Các khóa đào tạo đã được cập nhật về các xu hướng mới trong công tác quản trị, kỹ năng lãnh đạo, phát triển và ứng dụng công nghệ mới trong nước và quốc tế.

- Kế hoạch triển khai: xây dựng kế hoạch đào tạo theo giai đoạn 5 năm cho từng nhóm đối tượng cán bộ lãnh đạo quản lý và phù hợp với danh sách cán bộ quy hoạch các cấp. Như vậy, tránh được việc trùng lặp các nội dung đào tạo ở các cấp cán bộ Lãnh đạo quản lý khác nhau; Cán bộ chủ động sắp xếp kế hoạch công việc để tham gia đầy đủ các chương trình đào tạo cần thiết phù hợp với chức danh lãnh đạo quản lý của cá nhân; Cán bộ chủ động trong kế hoạch

phát triển cá nhân (IDP) để đáp ứng được yêu cầu đối với chức danh lãnh đạo quản lý được quy hoạch trong tương lai. Đây là căn cứ Tập đoàn chủ động triển khai kế hoạch đào tạo hàng năm, từng bước thực hiện mục tiêu thường xuyên nâng cao kiến thức và kỹ năng cho đội ngũ lãnh đạo của ngành Dầu khí.

Với cách thức đổi mới như vậy, việc tổ chức các chương trình đào tạo đã từng bước góp phần vào việc thay đổi tư duy, phương thức lãnh đạo quản lý, xử lý công việc của đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, tạo ra sự thay đổi và hiệu quả thực tế của công việc, đồng thời, tạo được sự kết nối, thống nhất về phương pháp, cách thức quản lý tại PVN và các đơn vị, nỗ lực góp phần thực hiện thành công các mục tiêu, chiến lược phát triển của Tập đoàn. Từ năm 2016 đến nay, Tập đoàn đã thực hiện đào tạo được 1.038 lượt cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp tham dự chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng lãnh đạo quản lý bao gồm các chương trình nâng cao trình độ lý luận chính trị.

2.4. Đề cao trách nhiệm của trí thức, củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động các hội của trí thức.

- Tăng cường hoạt động đào tạo nội bộ trong Toàn Tập đoàn. Số lượt cán bộ tham gia loại hình đào tạo nội bộ hàng năm đạt ~23% trên tổng số lượng cán bộ được cử đi học, góp phần tiết kiệm chi phí đào tạo hàng năm đồng thời đáp ứng kịp thời việc cung cấp được các kiến thức, chuyên môn trong ngành, mà các cơ sở đào tạo bên ngoài không đủ khả năng cung cấp do đặc thù ngành nghề.

2.5. Nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo của đảng đối với đội ngũ trí thức.

Trong thời gian qua việc thực hiện Quy chế Quản lý cán bộ ban hành kèm theo Quyết định số 1158-QĐ/ĐU ngày 31/10/2019 của Đảng ủy Tập đoàn đã được thực hiện hết sức nghiêm túc, tuân thủ đầy đủ/đúng các quy định từ Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, HĐTV, Tổng giám đốc đến cấp ủy trực thuộc, Người đại diện PVN tại các đơn vị và các cơ quan tham mưu giúp việc cho cấp ủy/lãnh đạo Tập đoàn trong công tác cán bộ, góp phần nâng cao chất lượng của công tác cán bộ; từng bước đảm bảo việc quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, điều động luân chuyển... cán bộ của Tập đoàn theo đúng quy định và đáp ứng yêu cầu về cán bộ quản lý cho Tập đoàn.

Quy chế 1158 là văn bản có ý nghĩa quan trọng, tạo cơ sở pháp lý cho việc tổ chức thực hiện các công việc thuộc tất cả các khâu trong công tác quản lý cán bộ. Quy chế ban hành đã tham chiếu và tuân thủ triệt để các quy định hiện hành của Đảng, nhà nước và của Tập đoàn; đồng thời đã bám sát tình hình thực tiễn và đặc thù của Tập đoàn nhằm đưa ra các quy định chi tiết, cụ thể, có tính thực tiễn cao... để áp dụng trong công tác quản lý cán bộ của Tập đoàn.

Quy chế 1158 thể hiện rõ tính công khai, minh bạch trong quá trình thực hiện cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho công tác kiểm tra, giám sát tính tuân thủ trong tất cả các khâu, các quy trình của công tác cán bộ của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, góp phần phát triển đội ngũ trí thức.

3. Kết quả thực hiện các nhiệm vụ và giải pháp trong Kết luận số 52-KL/TW

3.1. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện Nghị quyết

Sau khi Ban Bí thư ban hành Kết luận số 52-KL/TW ngày 30/5/2019 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 khóa X, Đảng ủy Tập đoàn đã chỉ đạo các cấp ủy trực thuộc tiếp tục tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW trong đó nội dung kiểm tra/giám sát tập trung vào các tồn tại hạn chế đã được Kết luận số 52 chỉ ra, đó là: có nơi việc cụ thể hóa Nghị quyết còn chậm, thiếu đồng bộ, ít đột phá, phương thức lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy với đội ngũ trí thức tại cơ quan/đơn vị... Cấp ủy, tổ chức đảng và ban lãnh đạo đơn vị các cấp trong Tập đoàn, trước hết là người đứng đầu phải chịu trách nhiệm thúc đẩy xây dựng, trọng dụng đội ngũ trí thức trong địa bàn, lĩnh vực được giao.

3.2. Phát huy trách nhiệm của trí thức

Trong giai đoạn vừa qua, về cơ bản đội ngũ trí thức toàn Tập đoàn đã phát huy vai trò tiên phong gương mẫu trong tư tưởng, lời nói và hành động của đội ngũ cán bộ, đảng viên, những đảng viên trí thức đã nêu gương, lời cuốn, dẫn dắt, thuyết phục và vận động những trí thức chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước và thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

- Phối, kết hợp tốt giữa các tổ chức đảng với chính quyền, đoàn thể chính trị - xã hội, các tổ chức của trí thức, các tổ chức xã hội để tạo ra sức mạnh tổng hợp nhằm xây dựng và đào tạo, phát huy vai trò lao động sáng tạo, tiềm năng trí tuệ của đội ngũ trí thức.

3.3. Đổi mới công tác đánh giá, tôn vinh, biểu dương, khen thưởng trí thức

- Nhằm khuyến khích CBCNV trong toàn Tập đoàn hăng say lao động sản xuất, tìm tòi, nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ vào thực tiễn cũng như phát huy sáng kiến, sáng chế phục vụ nghiên cứu khoa học, sản xuất, công tác thi đua khen, khen thưởng của Tập đoàn luôn được chú trọng, đặc biệt luôn quan tâm đến khen thưởng, tôn vinh công nhân, người lao động trực tiếp tham gia sản xuất, kinh doanh.

- Đặc biệt, công tác thi đua khen thưởng có nhiều đổi mới, Tập đoàn đã rất quan tâm đến khen thưởng “đột xuất” trên các công trình trọng điểm, biểu dương và khen thưởng kịp thời các tập thể và cá nhân, góp phần không nhỏ vào việc hoàn thành và hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu, tiến độ đã đề ra. Với đặc thù hoạt động của Tập đoàn có liên quan nhiều đến các cơ quan, tổ chức, cá nhân người nước ngoài nên công tác khen thưởng đối ngoại đã được Tập đoàn quan tâm thường xuyên, đã có nhiều tập thể và cá nhân được trao tặng Huân, Huy chương Hữu nghị những năm qua. Các đơn vị thành viên đã quyết định khen thưởng kịp thời với việc vận dụng và áp dụng nhiều hình thức biểu dương, công nhận danh hiệu thi đua, giấy khen, thưởng vật chất thích hợp. Những trường hợp đạt thành tích xuất sắc, tiêu biểu thì đề nghị cấp trên khen thưởng theo hạng mức quy định. Việc tổ chức khen thưởng kịp thời, đúng mức, đúng đối tượng thực sự đã tạo nên động lực to lớn, kích thích người lao động tự nguyện tham gia một

cách tích cực nhất vào các phong trào thi đua của Tập đoàn và của đơn vị, giúp Tập đoàn và các đơn vị hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu kế hoạch đã đề ra.

- Phong trào thi đua lao động sáng tạo đã mang lại rất nhiều lợi ích quan trọng cả về hiệu quả kinh tế và những đột phá trong việc ứng dụng KHKT trong sản xuất kinh doanh. Kết quả giai đoạn vừa qua đã có hàng ngàn bằng khen, hàng ngàn đề tài, sáng kiến, giải pháp với giá trị làm lợi hàng ngàn tỷ đồng và các lợi ích xã hội khác, cụ thể:

- Trong giai đoạn từ 2010 – 2021, PVN đã được tặng khen thưởng: Cấp Nhà nước: 4.622 tập thể, cá nhân; Cấp Bộ/Ủy ban: 25.718 tập thể, cá nhân; Sáng kiến giai đoạn 2015-2019: có khoảng 2.779 sáng kiến với số tiền làm lợi khoảng 8.772 tỷ đồng.

III. Đánh giá chung

1. Ưu điểm

Sau 15 năm triển khai thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW, công tác xây dựng đội ngũ trí thức thành phố đạt được những kết quả tích cực. Nhận thức sâu sắc ý nghĩa và giá trị to lớn khi thực hiện Nghị quyết, Đảng ủy Tập đoàn đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo và ban hành các Chương trình, kế hoạch hành động cụ thể, các nghị quyết lãnh đạo nhiệm vụ trọng tâm công tác hàng năm, các văn bản/quy chế/quy định nội bộ trong đó chú trọng đến xây dựng đội ngũ trí thức trong toàn Tập đoàn, góp phần ổn định, phát triển bền vững của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, khẳng định vai trò quan trọng của doanh nghiệp Nhà nước trong nền kinh tế đất nước.

Đến năm 2021, toàn Tập đoàn Dầu khí Việt Nam có tổng số lượng nhân lực là 50.222 người, độ tuổi dưới 40 chiếm tỷ lệ ~60%; Với đặc thù ngành nghề, giới tính Nữ chiếm tỷ lệ ~24,3%; Nhân lực có trình độ đại học và sau đại học chiếm tỷ lệ cao ~ 61,2. So sánh năm 2021 với năm 2009, nhân lực có trình độ đại học trở lên tăng ~ 15%, thể hiện việc quan tâm phát triển nâng cao trình độ của đội ngũ trí thức của Tập đoàn trong hơn 10 năm qua.

Tập đoàn đã ban hành các Chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực của Tập đoàn cho từng giai đoạn kèm theo các giải pháp đột phá phát triển nguồn nhân lực và cũng giao cho các đơn vị trong ngành chủ động thực hiện Chiến lược đào tạo – phát triển và giải pháp đột phá phát triển nguồn nhân lực của đơn vị phù hợp với chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh và đặc điểm, tình hình thực tế nguồn nhân lực của đơn vị.

2. Hạn chế

- Việc tổ chức thực hiện sơ kết, tổng kết Nghị quyết còn có đơn vị chưa sâu sát, cụ thể, chưa đa dạng về nội dung, phong phú về hình thức.

- Việc đánh giá cán bộ tiêu chí, phương pháp đánh giá cán bộ mang tính định lượng còn thấp, vẫn nhiều cảm tính, đa phần tỷ lệ đánh giá cán bộ xếp loại từ hoàn thành tốt trở lên. Việc đánh giá chưa thực sự trở thành động lực thúc đẩy cán bộ phấn đấu để đạt hiệu quả công việc tốt hơn.

- Một bộ phận trí thức, kể cả những người có trình độ học vấn cao còn thiếu tự tin, còn e ngại, né tránh, thiếu ý thức trách nhiệm và tinh thần hợp tác...

3. Nguyên nhân

- Tập đoàn còn có khó khăn trong triển khai một số hoạt động do những bất cập trong cơ chế, chính sách và hệ thống pháp luật. Thời gian qua, trong đoạn 2015-2020 là bối cảnh hết sức khó khăn bởi giá dầu suy giảm; tình hình phức tạp trên Biển Đông; các kết luận kiểm tra, thanh tra, điều tra và quá trình kiểm điểm xử lý vi phạm của cán bộ gồm cả lãnh đạo Tập đoàn các thời kỳ có ảnh hưởng lớn tới Tập đoàn nói chung trong đó có việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, công tác chính trị tư tưởng, công tác cán bộ và từng khâu trong công tác cán bộ của Tập đoàn và các đơn vị thành viên trong Tập đoàn.

- Còn có sự nể nang trong công tác đánh giá cán bộ, lao động.

- Công tác tuyên truyền, giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống theo tiêu chuẩn của người đảng viên. Ý thức gương mẫu, nêu gương của cấp trên, của cấp ủy viên và cán bộ trước đảng viên, quần chúng chưa được phát huy tối đa.

4. Bài học kinh nghiệm

- Tiếp tục tổ chức tốt việc quán triệt, tuyên truyền, học tập Nghị quyết để cán bộ, đảng viên, người lao động hiểu, nắm rõ yêu cầu, nội dung Nghị quyết, từ đó xác định nhiệm vụ, trách nhiệm của bản thân.

- Xây dựng chương trình hành động, kế hoạch thực hiện bám sát yêu cầu của Nghị quyết, sát với tình hình cụ thể, gắn với thực hiện nhiệm vụ chính trị của đơn vị là đưa Nghị quyết vào cuộc sống.

- Từng tổ chức, cá nhân cần xác định kế hoạch tu dưỡng, rèn luyện và cam kết thực hiện Nghị quyết trong từng giai đoạn cụ thể. Nghiêm túc tổ chức kiểm điểm tự phê bình và phê bình hàng năm gắn với kiểm điểm thực hiện Nghị quyết.

- Coi trọng việc biểu dương, khen thưởng, gương người tốt, việc tốt, những điển hình tiên tiến để tạo hiệu ứng lan tỏa làm theo.

- Phát huy vai trò tiên phong gương mẫu của cán bộ lãnh đạo, nhất là cán bộ là người đứng đầu cấp ủy, đơn vị.

Phần thứ hai

NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRI THỨC GIAI ĐOẠN 2023-2030

I. Đặc điểm tình hình

Đại hội XIII của Đảng khi xác định các đột phá chiến lược phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo (tầm nhìn 2030, 2045) đã nhấn mạnh tới nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và yêu cầu cần có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài cả trong và ngoài nước, góp phần đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia một cách toàn diện để phát

triển kinh tế số, xây dựng xã hội số trong bối cảnh mới. Đây là giai đoạn, Đảng bộ Tập đoàn tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 41-NQ/TW của Bộ Chính trị “*về định hướng Chiến lược phát triển ngành Dầu khí Việt Nam đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2035*”, đồng thời cập nhật các quan điểm của Nghị quyết số 36-NQ/TW ngày 22/10/2018 của Trung ương “*về Chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*”, Nghị quyết số 55-NQ/TW ngày 11/02/2020 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, việc tái cơ cấu các cơ sở đào tạo và nghiên cứu khoa học nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành Dầu khí trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0. Phát triển nguồn nhân lực Dầu khí chuyên nghiệp, theo tiêu chuẩn quốc tế; chú trọng đào tạo nâng cao năng lực quản lý, điều hành; ưu tiên đào tạo về chuyên môn, kỹ năng thuộc các lĩnh vực kinh doanh chính, chuyên gia thuộc các lĩnh vực cốt lõi. Xây dựng chế độ thù lao, thu nhập của người lao động có chuyên môn cao tiệm cận với thu nhập của các nước trong khu vực. Do đó đặt ra yêu cầu nguồn nhân lực trí thức của Tập đoàn phải có tinh thần sáng tạo, ham học hỏi, dám nghĩ dám làm, có năng lực tiếp thu, làm chủ công nghệ hiện đại.

II. Nhiệm vụ, giải pháp thúc đẩy phát triển đội ngũ trí thức trong thời gian tới

1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước với đội ngũ trí thức. Nâng cao hiệu quả và vai trò lãnh đạo toàn diện của tổ chức Đảng tại doanh nghiệp Nhà nước trong việc: chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; xây dựng và thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh; sử dụng, bảo toàn và phát triển vốn của Nhà nước; công tác chính trị tư tưởng; công tác cán bộ; công tác kiểm tra - giám sát; đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí; lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp, phát huy dân chủ cơ sở. Quy định rõ trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu tổ chức Đảng trong doanh nghiệp Nhà nước khi để xảy ra thua lỗ, tổn thất trong hoạt động và vi phạm chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

2. Thực hiện tái cơ cấu toàn diện Tập đoàn và các đơn vị thành viên. Tăng cường công tác quản trị chiến lược từ khâu hoạch định, thiết lập, triển khai tổ chức thực hiện, kiểm tra đánh giá và khắc phục điều chỉnh chiến lược nhằm đạt được những mục tiêu chiến lược phát triển dài hạn của Tập đoàn gắn với phát triển đội ngũ trí thức. Song song với phát triển năng lượng truyền thống, coi trọng đội ngũ trí thức trong phát triển năng lượng mới, năng lượng tái tạo bám sát xu hướng chuyển dịch năng lượng toàn cầu đảm bảo phát triển bền vững.

3. Tiếp tục cải cách, đổi mới, áp dụng các phương thức quản trị tiên tiến nhằm nâng cao hiệu quả quản trị, quản lý các nguồn lực của Tập đoàn. Tích cực cải tiến, hợp lý hóa sản xuất, thực hành tiết kiệm để giảm chi phí sản xuất, tăng năng suất lao động, nâng cao năng lực cạnh tranh; tái cơ cấu sắp xếp doanh nghiệp, giảm bớt trung gian, tinh gọn bộ máy.

4. Thu hút, trọng dụng nhân tài, nhất là đội ngũ trí thức vừa là nhiệm vụ cấp bách, vừa là nhiệm vụ lâu dài. Tiếp tục hoàn thiện đồng bộ các chính sách về quản lý cán bộ lãnh đạo quản lý, quản trị nhân sự nhân tài thu hút và lưu giữ nhân tài (xây dựng, thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức; hoàn thiện môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động của trí thức. Chú trọng công tác quy hoạch cán bộ.

5. Tiếp tục Đào tạo – phát triển nâng cao năng lực đội ngũ trí thức, lãnh đạo quản lý của Tập đoàn; tổ chức đào tạo nâng cao trình độ đội ngũ trí thức hiện có; đào tạo bổ sung cho những khâu còn thiếu, ưu tiên đào tạo chuyên gia của những lĩnh vực mũi nhọn là giải pháp chủ động tích cực nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh.

6. Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, ứng dụng, chuyển giao công nghệ phục vụ phát triển bền vững, bảo vệ tài nguyên môi trường và nâng cao khả năng cạnh tranh của Tập đoàn; đẩy mạnh việc sử dụng nhiên liệu sạch, giảm lượng chất thải và nghiên cứu phát triển các giải pháp trong toàn Tập đoàn nhằm chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu và nước biển dâng.

7. Sau gần 35 năm khai thác, các mỏ dầu khí trong nước đã cung cấp gần 600 triệu tấn dầu quy đổi, sản lượng các mỏ suy giảm nhanh, có chính sách nghiên cứu để có giải pháp về đầu tư công nghệ để tận khai thác (tận thu hồi dầu) và đảm bảo an toàn mỏ, an toàn công trình dầu khí. Áp dụng các giải pháp công nghệ tiên tiến kết hợp với các chính sách khuyến khích phù hợp để gia tăng hiệu số thu hồi dầu cũng như đưa các mỏ nhỏ, mỏ cận biên vào phát triển khai thác.

8. Chủ động và tích cực tham gia cuộc CMCN 4.0 để sớm triển khai ứng dụng các giải pháp thích hợp, đồng thời với xây dựng hệ sinh thái số nhằm nâng cao hiệu quả chuỗi giá trị; coi công tác quản lý an toàn, an ninh, môi trường là văn hóa đặc trưng của Tập đoàn

III. Đề xuất kiến nghị

Chính sách nhân tài cần được Đảng, nhà nước cần định hướng cụ thể hơn. Vì vậy cần thống nhất nhận thức, chủ trương và thực hiện đồng bộ các nhiệm vụ phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng đối với nhân tài nhưng có trọng tâm, trọng điểm để đạt được mục tiêu, hiệu quả, bền vững.

Nơi nhận:

- ĐUK DNTW (để b/cáo),
- Ban TGĐU khối (để b/cáo),
- Thường trực ĐU Tập đoàn,
- Các cấp ủy TT (để t/hiện),
- CDDKVN, ĐTN, HCCB TĐ (để t/hiện),
- Lưu VPĐU; TT & VHĐN.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRƯC**



Phạm Xuân Cảnh



PHỤ LỤC

1. Tuyên truyền, quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW

1.1. Công tác nghiên cứu, tuyên truyền, quán triệt

Chưa tuyên truyền, quán triệt	Đã tuyên truyền, quán triệt	Đối tượng tuyên truyền, quán triệt		Phương thức tuyên truyền, quán triệt			
		Cán bộ chủ chốt (tỷ lệ %)	Đảng viên từng chi bộ (tỷ lệ %)	Học tập chuyên đề độc lập (số cuộc)	Lồng ghép chuyên đề độc lập (số cuộc)	Lồng vào các cuộc họp chi bộ (số cuộc)	Tổ chức các cuộc hội nghị, hội thảo (số cuộc)
	X	100	98	10	6	560	5

1.2 Công tác ban hành và triển khai các chương trình hành động cụ thể theo các nội dung đã được nêu trong Nghị quyết số 27-NQ/TW và Kết luận số 52-KL/TW (Ban TC&QTNNL).

* Đảng uỷ

TT	Thể loại, số, ngày ban hành	Trích yếu văn bản
	Chương trình công tác, chương trình hành động hàng năm của Đảng uỷ Tập đoàn	
	Quyết định số 1158/QĐ-DKVN ngày 31/10/2019	Quy chế quản lý cán bộ trong Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

* HĐTV/Ban điều hành

TT	Thể loại, số, ngày ban hành	Trích yếu văn bản
1	Quyết định số 2496/QĐ-DKVN ngày 19/8/2009 của HĐTV PVN	Phê duyệt chiến lược ĐT&PTNL nhân lực tập đoàn DKVN giai đoạn 2009-2015 và định hướng đến năm 2025
2	Quyết định số 363/QĐ-DKVN ngày 24/2/2017 của HĐTV PVN	Phê duyệt chiến lược ĐT&PTNL nhân lực tập đoàn DKVN giai đoạn 2016-2025 và định hướng đến năm 2035
3	Quyết định số 3080/QĐ-DKVN ngày 24/11/2011 của HĐTV PVN	Quy chế tuyển dụng lao động vào làm việc tại Cơ quan Tập đoàn
4	Quyết định số 199/QĐ-DKVN ngày 24/2/2020 của HĐTV PVN	Ban hành Quy chế đào tạo
5	Quyết định số 1834/QĐ-DKVN ngày 19/6/2009 của Ban điều hành PVN	Khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho các chức danh lãnh đạo và quản lý
6	Quyết định số 1135/QĐ-DKVN ngày 09/8/2019 của Ban điều hành PVN	Chương trình đào tạo khung về chuyên môn cho khối Kỹ thuật
7	Quyết định số 0553/QĐ-DKVN ngày 28/01/2022 của Ban điều hành PVN	Chương trình Khung đào tạo - phát triển Quản lý của PVN

2. Hoạt động kiểm tra/giám sát, đánh giá việc thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW

Cấp thực hiện	Kiểm tra/giám sát		Tổng kết đánh giá			
	Không	Có, nêu rõ hình thức	Không	Có, nêu rõ hình thức		
				5 năm	10 năm	15 năm
Đảng uỷ Tập đoàn	☐	☒ Bao gồm kiểm tra định kỳ, giám sát theo chuyên đề và giám sát thường xuyên	☐	☐	☒	☐ ☐
Cơ sở	☐	☒ Bao gồm kiểm tra, bao gồm kiểm tra định kỳ, giám sát theo chuyên đề và giám sát thường xuyên	☐	☐	☒	
