

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

TRANG THÔNG TIN NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI
VỀ MẶT HỌC THUẬT VÀ LÝ LUẬN CỦA LUẬN ÁN

Tên luận án: Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực thiết kế vi mạch bán dẫn: Trường hợp nghiên cứu tại các doanh nghiệp ở vùng Đông Nam Bộ

Ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 923000139

Nghiên cứu sinh: Đỗ Thế Thắng

Khóa: 2023

Cơ sở đào tạo: Đại học Lạc Hồng

Người hướng dẫn khoa học:

Người hướng dẫn 1: TS. Nguyễn Văn Tân

Người hướng dẫn 2: PGS.TS. Trần Văn Trung

Những đóng góp của luận án về khoa học và thực tiễn:

Về mặt khoa học:

Mô hình tích hợp đa tầng đầu tiên tại Việt Nam về CLNNL trong ngành công nghệ cao, kết hợp ba lý thuyết (Vốn con người, Năng lực động, Thể chế). Mô hình giải thích 71,7% biến thiên CLNNL, vượt trội so với các nghiên cứu trước.

Làm sáng tỏ cơ chế trung gian của MTLV – "hộp đen" lý thuyết trong ngành vi mạch. Luận án định lượng thành công vai trò trung gian của MTLV, khẳng định đây là "chất xúc tác xã hội" chuyển hóa đầu tư công nghệ và đào tạo thành năng lực thực hành của kỹ sư.

Củng cố Lý thuyết Thể chế bằng chứng thực nghiệm về cơ chế "khuếch đại thể chế". Hỗ trợ của Chính phủ đóng vai trò biến điều tiết, làm gia tăng hiệu quả đầu tư nội tại của doanh nghiệp, đặc biệt trong đào tạo (hệ số tương tác $\beta = 0,217$).

Phát triển và hiệu chỉnh bộ thang đo CLNNL phù hợp với bối cảnh thiết kế vi mạch bán dẫn tại Việt Nam. Bộ thang đo 26 biến thuộc 6 cấu trúc đã được kiểm định chặt chẽ về độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt, là công cụ đo lường tin cậy cho các nghiên cứu tiếp theo.

Những đóng góp về mặt thực tiễn:

Xác định thứ bậc ưu tiên chiến lược cho doanh nghiệp: Mức độ đổi mới ($\beta=0,291$) → Môi trường làm việc (0,185) → Đào tạo (0,146) → Công nghệ (0,130), giúp doanh nghiệp vừa và nhỏ phân bổ nguồn lực hiệu quả.

Định lượng vai trò "cầu nối" của môi trường làm việc: Đầu tư vào công nghệ và đào tạo chỉ phát huy tác dụng khi có môi trường làm việc tích cực. Khuyến nghị doanh nghiệp cải thiện nguồn lực, sự tham gia của nhân viên và văn hóa hợp tác.

Bằng chứng cho chính sách hỗ trợ của Chính phủ: Hỗ trợ có vai trò điều tiết, khuếch đại mạnh nhất hiệu quả đào tạo ($\beta=0,217$). Đề xuất ba chính sách trọng tâm: Quỹ nhân lực bán dẫn, Trung tâm Vi mạch quốc gia (HPC, EDA, MPW), và chính sách thu hút nhân tài.

Lượng hóa khoảng cách đào tạo – thực tiễn: Kỹ sư mới mất 6-9 tháng đào tạo lại. Đề xuất lộ trình cải cách bốn bước cho đại học: đưa EDA vào phòng thí nghiệm, đào tạo theo dự án, thực tập bắt buộc 3-6 tháng, mời chuyên gia ngành giảng dạy.

Gợi ý quản trị nhân sự phân hóa: Phân tích đa nhóm cho thấy khác biệt theo giới tính, độ tuổi, kinh nghiệm và trình độ. Doanh nghiệp cần thiết kế chính sách đào tạo và đãi ngộ linh hoạt theo từng nhóm.

Đồng Nai, ngày.....thángnăm....

NGƯỜI HƯỚNG DẪN 1

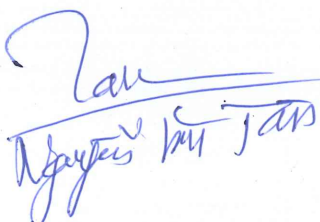
NGƯỜI HƯỚNG DẪN 2

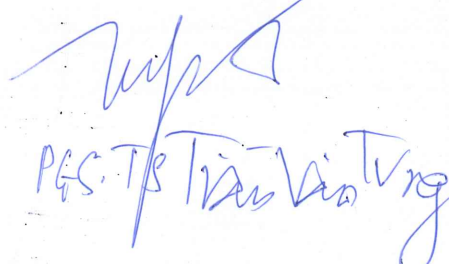
NGHIÊN CỨU SINH

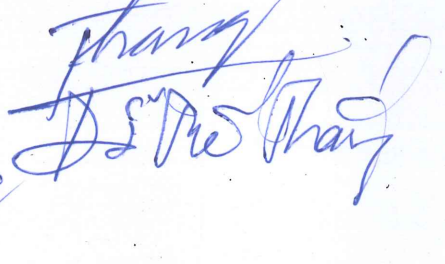
(ký, ghi rõ họ tên)

(ký, ghi rõ họ tên)

(ký, ghi rõ họ tên)


Nguyễn Văn Tân


PGS.TS. Trần Văn Trung


Đỗ Thế Thắng