

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: 9340101
Nghiên cứu sinh: Đỗ Thế Thắng Khóa: 2023
Cơ sở đào tạo: Trường 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: Luận án đạt được ba đóng góp mới về mặt khoa học:

Thứ nhất, phát triển và kiểm định thành công mô hình tích hợp toàn diện về chất lượng nguồn nhân lực trong ngành thiết kế vi mạch bán dẫn. Khác với các nghiên cứu trước đây chỉ tiếp cận phiến diện (tập trung vào yếu tố nội tại doanh nghiệp, hoặc chỉ chú trọng vào yếu tố thể chế bên ngoài), luận án đề xuất mô hình tích hợp cả hai nhóm yếu tố: nội tại doanh nghiệp và thể chế bên ngoài. Mô hình giải thích được 71,7% sự biến thiên của chất lượng nguồn nhân lực, khẳng định sức mạnh giải thích vượt trội của cách tiếp cận tích hợp trong bối cảnh ngành công nghệ cao đặc thù tại Việt Nam.

Thứ hai, làm sáng tỏ cơ chế trung gian của môi trường làm việc, một khía cạnh chưa từng được kiểm định thực nghiệm trong ngành thiết kế vi mạch bán dẫn. Luận án chứng minh môi trường làm việc không chỉ có tác động trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực, mà còn đóng vai trò là "cầu nối chuyển hóa" giữa các khoản đầu tư "cứng" (công nghệ, đào tạo, đổi mới) và kết quả "mềm" (chất lượng nguồn nhân lực). Phát hiện này mở rộng mô hình đánh giá đào tạo bốn cấp độ của Kirkpatrick và Kirkpatrick (2006) bằng cách bổ sung mắt xích "môi trường hỗ trợ" để chuyển hóa học tập thành hành vi trong bối cảnh tổ chức công nghệ cao.

Thứ ba, cung cấp bằng chứng thực nghiệm đầu tiên tại Việt Nam về vai trò điều tiết của sự hỗ trợ Chính phủ đối với chất lượng nguồn nhân lực. Luận án chứng minh sự hỗ trợ của Chính phủ đóng vai trò điều tiết (moderation), "chất xúc tác thể chế" khuếch đại hiệu quả của các nỗ lực nội tại doanh nghiệp. Đặc biệt, hệ số tương tác giữa sự hỗ trợ của Chính phủ và đào tạo lên chất lượng nguồn nhân lực ($\beta = 0,217$) là cao nhất trong mô hình, củng cố và mở rộng Lý thuyết Thể chế (DiMaggio và Powell, 1983) trong bối cảnh nền kinh tế mới nổi.

Về mặt thực tiễn: Luận án cung cấp ba nhóm hàm ý quản lý và chính sách cụ thể:

Đối với doanh nghiệp thiết kế vi mạch bán dẫn: (i) Cung cấp bộ công cụ tự đánh giá dựa trên 26 biến quan sát của 6 thang đo, giúp doanh nghiệp chẩn đoán hệ thống thực trạng các yếu tố nội tại ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực; (ii) Xác định thứ bậc ưu tiên chiến lược; (iii) Thiết kế chương trình đào tạo linh hoạt, phân hóa theo nhóm tuổi và trình độ để tối ưu hiệu quả đào tạo.

Đối với Chính phủ và các cơ quan quản lý nhà nước: (i) Cung cấp bằng chứng khoa học để thiết kế chính sách hỗ trợ trọng tâm, hiệu quả: tập trung nguồn lực vào đào tạo thực hành và hạ tầng dùng chung (trung tâm vi mạch quốc gia, dịch vụ MPW); (ii) Đề xuất điều phối chính sách hỗ trợ đồng đều giữa các địa phương trong vùng Đông Nam Bộ để thu hẹp khoảng cách về nhận thức và cơ hội phát triển, góp phần giảm sự tập trung nhân lực quá mức tại TP.HCM.

Đối với các cơ sở đào tạo (trường đại học, viện nghiên cứu): (i) Cung cấp bằng chứng thực nghiệm về khoảng cách giữa đào tạo trong trường và yêu cầu thực tế của doanh nghiệp; (ii) Đề xuất lộ trình cải cách đào tạo cụ thể, khả thi gồm bốn bước: tiếp cận giấy phép EDA giáo dục, tái cấu trúc chương trình theo hướng project-based learning, yêu cầu thực tập bắt buộc tại doanh nghiệp, và mời chuyên gia từ công nghiệp tham gia giảng dạy.

Đồng Nai, ngày 23 tháng 8 năm 2026

NGƯỜI HƯỚNG DẪN 1

(ký, ghi rõ họ tên)


Nguyễn Văn Tân

NGƯỜI HƯỚNG DẪN 2

(ký, ghi rõ họ tên)


Trần Văn Trung

NGHIÊN CỨU SINH

(ký, ghi rõ họ tên)


Đỗ Thế Thắng