**THAM LUẬN**

GIÁ TRỊ VĂN HÓA VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP

 – NHÌN TỪ THỰC TIỄN PETROVIETNAM

 ***Trần Quang Dũng***

*Phó bí thư Thường trực Đảng uỷ Tập đoàn*

*Công nghiệp-Năng lượng Quốc gia Việt Nam*

Cuộc cách mạng Tháng Tám năm 1945 là một cột mốc vĩ đại trong lịch sử dân tộc, mở ra kỷ nguyên độc lập, tự do; đó không chỉ là kết quả của một cuộc đấu tranh cách mạng mà còn là sự kết tinh của khát vọng tự cường, tinh thần đoàn kết toàn dân và ý chí phụng sự Tổ quốc. Bài học quý giá ấy mang giá trị trường tồn, hun đúc nên bản lĩnh của dân tộc Việt Nam trên mọi chặng đường phát triển. Bài học từ Cách mạng Tháng Tám cũng là cảm hứng xuyên suốt quá trình hình thành và phát triển của Petrovietnam.

Mở trang lịch sử, 66 năm trước, vào ngày 23/7/1959, trong chuyến thăm chính thức Liên bang Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Xô-Viết (Liên Xô), Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tới khu công nghiệp dầu khí Ba-cu (Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Xô-Viết Azerbaijan), tại đây Bác đề nghị*: “Sau khi Việt Nam kháng chiến thắng lợi, Liên Xô nói chung và Azerbaijan nói riêng phải giúp đỡ Việt Nam khai thác và chế biến dầu khí, xây dựng được những khu công nghiệp dầu khí mạnh…”*. Với dự cảm thiên tài, Bác đã hình dung và đặt mục tiêu phải xây dựng được ngành công nghiệp dầu khí hiện đại để góp phần xây dựng nước Việt Nam giàu mạnh. Tầm nhìn xa, trông rộng và mong ước của Người đã trở thành khát vọng, niềm tin và mục tiêu phấn đấu của bao thế hệ “*người đi tìm lửa”*. Ý nguyện đó là kim chỉ nam xuyên suốt trong lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Chính phủ, được thể hiện rõ trong các Nghị quyết, Kết luận của Bộ Chính trị về định hướng chiến lược phát triển Petrovietnam từ khi thành lập đến nay.

Dưới ngọn cờ vinh quang của Đảng và ý nguyện của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đoàn thăm dò dầu lửa 36 ra đời (ngày 27-11-1961), đến dấu mốc quan trọng: Thành lập Tổng Cục dầu mỏ và Khí đốt (ngày 3-9-1975); Petrovietnam trải qua chặng đường xây dựng và trưởng thành rất đỗi tự hào. Cốt cách và bản sắc riêng biệt của người lao động Tập đoàn Công nghiệp-Năng lượng Quốc gia Việt Nam hôm nay được kết tinh cùng năm tháng, được bồi đắp bởi truyền thống văn hóa của những “người đi tìm lửa” và hình thành nên bản sắc văn hoá riêng, được các thế hệ người lao động Petrovietnam luôn trân trọng, gìn giữ và phát triển. Bộ mã gien của Petrovietnam khởi đầu từ: *“Thứ nhất Bộ đội Cụ Hồ, thứ nhì trí tuệ Liên Xô đem về”* hàm chứa trong đó là *“khát vọng, trí tuệ, chuyên nghiệp, nghĩa tình”*. Để đến hôm nay-Petrovietnam không chỉ là trụ cột bảo đảm an ninh năng lượng quốc gia, đóng góp quan trọng cho ngân sách nhà nước và tăng trưởng kinh tế mà còn đi đầu trong xây dựng văn hóa doanh nghiệp, thực hiện trách nhiệm xã hội và lan tỏa các giá trị nhân văn sâu sắc trong bối cảnh đất nước đang trải qua giai đoạn phát triển nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa.

Để có được kết quả như ngày nay, mặc dù trải qua biết bao thăng trầm, Petrovietnam vẫn kiên trì và bền bỉ xây dựng văn hóa doanh nghiệp với sự nỗ lực không ngừng và công phu vun đắp của cả hệ thống chính trị. Con tàu lớn vươn ra biển lớn không tránh khỏi những cơn bão lớn. Đòi hỏi người thủy thủ phải có bản lĩnh vững vàng, sáng tạo, tìm ra lối đi riêng để vượt bão. Nếu được ví con tàu đó mang tên Petrovietnam thì một trong những giải pháp đột phá của người thủy thủ chèo lái con tàu ấy, đó là *“Tái tạo văn hóa Petrovietnam”*.

Nhìn lại những năm 2015-2017, trên hải trình của mình, con tàu Petrovietnam trước một cơn *“siêu bão”*. Dự báo, đến năm 2019, Petrovietnam sẽ bị mất cân đối dòng tiền, lâm vào tình trạng vô cùng khó khăn. Trong bối cảnh đó, cùng với sự quan tâm, chỉ đạo, chấn chỉnh và giúp đỡ của Đảng, Nhà nước, Petrovietnam đã thực hiện công cuộc cải tổ toàn diện. Bên cạnh việc sắp xếp lại cơ cấu tổ chức, đã ưu tiên thực hiện việc tái tạo văn hóa Petrovietnam với phương châm *“tái tạo văn hoá đi trước, tạo đà cho tái tạo kinh doanh”*. Đây là bước đột phá đầy sáng tạo được lãnh đạo Tập đoàn đưa ra và triển khai quyết liệt ngay sau cuộc đại khủng hoảng chưa từng có trong lịch sử Tập đoàn. Quá trình tái tạo văn hóa Petrovietnam chính là sự tìm lại và phục dựng những giá trị truyền thống tốt đẹp, sàng lọc và loại bỏ những yếu tố tiêu cực, bồi đắp và phát triển những giá trị mới.

Tìm ra được ánh sáng của ngọn hải đăng, người thủy thủ phải kiên định, quyết tâm đi theo chỉ dẫn. Ngày 15-5-2019, Ban Chấp hành Đảng bộ Tập đoàn đã ban hành Nghị quyết số 281-NQ/ĐU về *“Công tác truyền thông và văn hóa doanh nghiệp*” (Nghị quyết). Đây là nghị quyết chuyên đề của Ban Chấp hành Đảng bộ Tập đoàn, được xây dựng công phu, chi tiết, chặt chẽ, có tính thực tiễn cao. Sau khi nghị quyết được ban hành, công tác triển khai, quán triệt, tổ chức thực hiện hết sức trách nhiệm, nghiêm túc.

Để nghị quyết đi vào thực tiễn, ngày 3-7-2019, Tổng giám đốc Tập đoàn ban hành Kế hoạch cụ thể hoá Nghị quyết 281, trực tiếp chủ trì Hội nghị công tác truyền thông và văn hoá doanh nghiệp toàn Tập đoàn lần thứ I. Tiếp đó, vào dịp kỷ niệm 58 năm ngày Truyền thống ngành (27-11-2019), thực hiện nghị quyết của Đảng uỷ, trên cơ sở đề xuất của Tổng giám đốc, Hội đồng thành viên Tập đoàn đã ban hành Đề án tái tạo văn hoá Petrovietnam và thành lập Ban chỉ đạo triển khai Đề án do đồng chí Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng thành viên là Trưởng ban, Tổng giám đốc là Phó ban Thường trực với các thành viên đại diện tập thể lãnh đạo, các đoàn thể trong Tập đoàn, biểu thị sự quyết tâm của cả hệ thống chính trị trước nhiệm vụ quan trọng này.

Đồng bộ với việc triển khai Nghị quyết 281, Đảng uỷ Tập đoàn còn thành lập, kiện toàn và ban hành quy chế hoạt động của Ban chỉ đạo 35, Ban chỉ đạo xử lý khủng hoảng truyền thông, Tổ triển khai Đề án tái tạo văn hóa Petrovietnam, Ban chỉ đạo thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Các tổ chức chính trị - xã hội trong Tập đoàn đã tích cực, chủ động phối hợp trong mọi hoạt động đưa văn hoá Petrovietnam thấm sâu trong nếp nghĩ, hành động của cán bộ, công nhân viên, người lao động.

Để thực hiện đồng bộ Nghị quyết 281, Đảng uỷ Tập đoàn đã đưa nội dung, nội hàm của nghị quyết vào Văn kiện Đại hội Đảng bộ Tập đoàn và triển khai đóng góp ý kiến xây dựng văn kiện trong toàn Đảng bộ cũng như thảo luận tại đại hội các cấp. Triển khai nghiêm túc, sâu rộng các đợt sinh hoạt chính trị: *“Đoàn kết-Kỷ cương-Sáng tạo-Hiệu quả”*, *“Tự soi, tự sửa”*, *“Một đội ngũ, một mục tiêu”*, các chuyên đề về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Hằng năm Đảng ủy, Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy, Ban chỉ đạo duy trì kiểm tra/giám sát việc thực hiện Nghị quyết 281, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong toàn hệ thống, phát huy được tính sáng tạo, kinh nghiệm của cơ sở và khắc phục hạn chế trong thực hiện. Bên cạnh đó, văn hoá nêu gương, kỷ cương, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là lãnh đạo các cấp, được phát huy mạnh mẽ: Đảng viên đi đầu trong mọi nhiệm vụ khó khăn; các cấp ủy “xắn tay” cùng chuyên môn tháo gỡ điểm nghẽn về thể chế, cơ chế, tạo điều kiện thuận lợi cho sản xuất-kinh doanh và mở rộng mô hình phát triển doanh nghiệp.

Trong quá trình xây dựng chiến lược phát triển, Petrovietnam đã không ngừng hoàn thiện hệ thống giá trị văn hóa, định hình các tài sản văn hóa gồm: Sổ tay văn hóa Petrovietnam với hệ giá trị cốt lõi *“Khát vọng-Trí tuệ-Chuyên nghiệp-Nghĩa tình”* được xem như tế bào gốc kết tinh những phẩm chất tốt đẹp nhất của “người dầu khí”; xuất bản “Lược sử ngành Dầu khí Việt Nam” và hàng chục đầu sách; các thiết chế văn hóa phục vụ giáo dục lịch sử truyền thống được đưa vào hoạt động; hệ thống nhận diện thương hiệu mang khát vọng vươn lên của Petrovietnam trong thời kỳ mới; 2 ca khúc sáng tác mới, 20 tập phim ký sự cùng các chương trình nghệ thuật lấy cảm hứng từ cuộc sống, lao động gian nan thử thách, nhưng cũng đầy tự hào, thể hiện những giá trị văn hóa đã thấm sâu vào nếp nghĩ, cách làm của mọi cán bộ, công nhân viên Petrovietnam, trở thành “chất keo” gắn kết tập thể và là sức mạnh mềm giúp Tập đoàn không ngừng phát triển.

Là một doanh nghiệp luôn đặt con người ở vị trí trung tâm, Petrovietnam đặc biệt chú trọng xây dựng môi trường làm việc nhân văn, tiến bộ, hiện đại và hài hòa. Mục tiêu xuyên suốt của Tập đoàn là nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, khơi dậy và phát huy cao nhất năng lực sáng tạo, tinh thần cống hiến của từng cán bộ, công nhân viên. Tập đoàn không ngừng hoàn thiện các chính sách lương thưởng, phúc lợi, chế độ làm việc linh hoạt, bảo hiểm bổ sung… giúp thu nhập bình quân của người lao động tăng 18%/năm. Đặc biệt, trong bối cảnh “khủng hoảng kép” do đại dịch Covid-19 và giá dầu giảm sâu, Petrovietnam vẫn nỗ lực duy trì việc làm ổn định, bảo đảm an sinh, giúp người lao động an tâm công tác, cống hiến lâu dài. Tập đoàn cũng tiên phong trong xây dựng văn hóa “nghĩa tình” trong nội bộ như: Chương trình *“Mái ấm công đoàn”* hỗ trợ công nhân khó khăn về nhà ở; Chương trình *“Tết hạnh phúc bình an”*, *“Xuân nghĩa tình dầu khí”* tổ chức cho người lao động đón Tết xa quê; thăm hỏi, động viên người lao động tại các công trình xa xôi, cách trở, giàn khoan ngoài khơi; tri ân người hưu trí thông qua quỹ hưu trí tự nguyện, chế độ bảo hiểm bổ sung, các chương trình gặp mặt định kỳ...

Môi trường nhân văn ấy cũng là điều kiện quan trọng để thu hút và giữ chân nhân tài, đồng thời thúc đẩy văn hóa học tập, đổi mới sáng tạo trong toàn hệ thống. Trong những năm qua, Petrovietnam đã tổ chức hàng nghìn khóa đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng và quản trị hiện đại cho hàng chục nghìn lượt cán bộ, nhân viên. Lãnh đạo các cấp duy trì đối thoại định kỳ với người lao động, đặc biệt là lực lượng trẻ, kịp thời tháo gỡ khó khăn, tăng cường gắn kết nội bộ.

Chính nền tảng văn hóa và sự đồng thuận đã giúp Petrovietnam xử lý thành công hàng loạt dự án khó khăn kéo dài, “hồi sinh” các công trình trọng điểm, khai thông nguồn lực đầu tư, nâng cao hiệu quả tài sản, phục hồi tăng trưởng mạnh mẽ. Tập đoàn đã hoàn thành toàn diện, vượt mức 12/12 chỉ tiêu, về đích trước từ 1 đến 2 năm so với chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ nhiệm kỳ 2020-2025 và vượt kế hoạch 5 năm (2021-2025) từ 38-46% về lợi nhuận và nộp ngân sách, tăng trưởng rất cao so với giai đoạn 2016-2020. Tổng doanh thu toàn Tập đoàn tương đương 9,2% GDP cả nước; tổng nộp ngân sách nhà nước toàn Tập đoàn chiếm tỷ trọng 9,5% tổng thu ngân sách nhà nước.

Năm 2024, lần đầu tiên doanh thu của Tập đoàn vượt mốc 1 triệu tỷ đồng và dự kiến năm 2025 sẽ tiếp tục lập kỷ lục mới-khẳng định vị thế dẫn đầu về quy mô tài chính. Những con số đó không chỉ phản ánh thành tựu kinh tế, mà còn là kết tinh của văn hóa, tinh thần trách nhiệm và bản lĩnh của đội ngũ người lao động Petrovietnam.

Hệ thống nhận diện thương hiệu Petrovietnam hai lần được cập nhật, ngày càng được định vị rõ nét, với giá trị gần 1,4 tỷ USD năm 2023, tăng 3 lần so với năm 2019. Petrovietnam là một trong 10 doanh nghiệp đầu tiên được công nhận đạt chuẩn văn hóa kinh doanh Việt Nam theo tiêu chí do Thủ tướng Chính phủ ban hành. Trở thành doanh nghiệp số 1 Việt Nam và xếp thứ 11/500 doanh nghiệp lớn nhất khu vực Đông Nam Á do Fortune xếp hạng năm 2025.

*Kính thưa các đồng chí.*

Bên cạnh công tác truyền thông, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, các hoạt động xã hội trong toàn Tập đoàn được thực hiện song hành gắn với các mục tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh và chiến lược phát triển của Tập đoàn, trở thành bệ đỡ vững chắc cho sự phát triển của Petrovietnam. Với truyền thống và giá trị văn hoá “Nghĩa tình” sâu đậm, Petrovietnam luôn xác định thực hiện an sinh xã hội ***là một nhiệm vụ chính trị quan trọng, thể hiện trách nhiệm, tấm lòng*** của doanh nghiệp đối với cộng đồng và đất nước.

Chỉ tính riêng giai đoạn 2020-2025, Tập đoàn đã dành hơn 3.569 tỷ đồng cho công tác an sinh xã hội. Hưởng ứng Chương trình “xóa nhà tạm, nhà dột nát” do Thủ tướng Chính phủ phát động, Petrovietnam đã hoàn thành vượt tiến độ, hỗ trợ 10.262 căn nhà Đại đoàn kết cho các hộ nghèo và gia đình chính sách trên khắp mọi miền Tổ quốc. Cùng với đó, hàng trăm công trình trường học, trạm y tế, cầu đường nông thôn đã được xây dựng bằng nguồn kinh phí do Tập đoàn tài trợ, góp phần cải thiện điều kiện sống và học tập của nhân dân vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa.

Mỗi khi thiên tai, bão, lũ xảy ra, Petrovietnam luôn có mặt kịp thời để chung tay cùng đồng bào khắc phục hậu quả, tái thiết cuộc sống. Tiêu biểu như chương trình tái thiết khu dân chư thôn Kho Vàng (Lào Cai) với tổng trị giá 40 tỷ đồng; hỗ trợ xây dựng nhà kiên cố chống lũ tại miền Trung; cứu trợ khấp cấp giúp người dân ổn định cuộc sống.

Song song với đóng góp vật chất, Petrovietnam cũng chú trọng phát huy tinh thần trách nhiệm xã hội trong mỗi người lao động. Thông qua chương trình *“Nhiệt huyết người dầu khí”* triển khai từ năm 2021, đến nay, cán bộ, người lao động toàn Tập đoàn đã hiến tặng 25.700 đơn vị máu trong các đợt vận động hiến máu tình nguyện. Ngoài ra, người lao động Petrovietnam còn chủ động làm thêm “Ngày thứ bảy tình nguyện” để tham gia và tích cực ủng hộ các quỹ như Quỹ Vaccine phòng chống Covid-19, Quỹ An sinh xã hội Petrovietnam, Quỹ hỗ trợ học sinh, sinh viên nghèo, cùng các hoạt động trao học bổng “Thắp sáng niềm tin”, xây dựng thư viện, trường học...

Không chỉ dừng lại ở trách nhiệm xã hội như bao doanh nghiệp khác, Petrovietnam còn chủ động tham gia vào các nỗ lực toàn cầu nhằm bảo vệ môi trường và phát triển bền vững. Từ năm 2021, Tập đoàn phát động chiến dịch *“Vì một Việt Nam xanh”* đã trồng hơn 1,2 triệu cây xanh tại nhiều địa phương: Cần Thơ, Cà Mau, Nghệ An, Thanh Hóa, Quảng Ngãi, Hưng Yên... Tập trung phủ xanh rừng ngập mặn, đất ven biển, các khu công nghiệp năng lượng và địa bàn trọng điểm sinh thái-môi trường. Cùng với đó, Tập đoàn đẩy mạnh đầu tư vào các nguồn năng lượng tái tạo, gồm: Điện gió ngoài khơi, điện khí LNG, nghiên cứu hydrogen xanh, ammonia xanh... Đây là bước chuyển dịch mạnh mẽ thể hiện cam kết đồng hành với Chính phủ Việt Nam thực hiện mục tiêu phát thải ròng bằng “0” vào năm 2050.

Từ thực tiễn nửa thế kỷ xây dựng và phát triển, đặc biệt là giai đoạn đẩy mạnh tái tạo văn hóa và thực hiện trách nhiệm xã hội trong những năm gần đây, Petrovietnam đã đúc kết được một số bài học kinh nghiệm sau:

*Thứ nhất*, luôn coi trọng vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng và người đứng đầu trong việc triển khai xây dựng văn hoá doanh nghiệp, xác định phải kiên định, bền bỉ, đoàn kết, thống nhất từ trên xuống dưới, trong đó, “xây” và “chống” luôn phải song hành. Đồng thời khi xây dựng văn hóa doanh nghiệp cần được gắn chặt với công tác chính trị tư tưởng của mỗi đảng viên và gắn với việc học tập và làm theo Bác, từ đó chuyển hóa thành động lực phát triển sản xuất kinh doanh, xây dựng tổ chức Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

*Thứ hai*, xác lập văn hóa là nền tảng của chiến lược phát triển bền vững, để văn hóa doanh nghiệp trở động lực giúp doanh nghiệp vượt qua khó khăn, nâng cao năng lực cạnh tranh và định hình bản sắc riêng. Việc xác lập rõ hệ giá trị cốt lõi, cụ thể hóa thành hành vi ứng xử, nguyên tắc làm việc là yếu tố then chốt tạo nên sức mạnh nội tại và gắn kết tổ chức.

*Thứ ba,*thực hiện trách nhiệm xã hội bằng tinh thần chủ động và thực chất, không chỉ dừng lại ở các hoạt động an sinh, từ thiện, mà cần được tích hợp sâu vào mô hình quản trị doanh nghiệp, chiến lược kinh doanh, chính sách nhân sự và môi trường làm việc, chủ động gắn kết với các mục tiêu lớn của quốc gia như: Xoá đói, giảm nghèo, ứng phó biến đổi khí hậu, thúc đẩy giáo dục, bình đẳng và chuyển dịch năng lượng. Xây dựng kế hoạch, nguồn kinh phí triển khai ngay từ đầu năm với giải pháp và từng nhiệm vụ cụ thể.

*Thứ tư*, luôn lấy người lao động làm trung tâm của mọi giá trị, bởi một doanh nghiệp mạnh là doanh nghiệp biết chăm lo toàn diện cho người lao động. Petrovietnam xác định rõ: Chỉ khi người lao động được bảo đảm về vật chất, nâng cao đời sống tinh thần, có cơ hội phát triển bản thân thì mới có thể phát huy tối đa năng lực và đồng hành lâu dài với doanh nghiệp. Việc lắng nghe, đối thoại, tri ân và xây dựng môi trường làm việc nhân văn là những điều kiện tiên quyết để phát triển bền vững.

*Thứ năm,*truyền thông đóng vai trò then chốt trong lan tỏa văn hóa và trách nhiệm xã hội.Không có giá trị nào được thấu hiểu và thực hành sâu sắc nếu thiếu đi truyền thông hiệu quả. Công tác truyền thông cần được tổ chức bài bản, liên tục, có trọng tâm, gắn với các chương trình hành động cụ thể và đồng bộ trong toàn hệ thống. Đây là yếu tố giúp văn hóa thấm sâu vào từng cán bộ, từng đơn vị và từng hoạt động của Tập đoàn.

*Thứ sáu*, biểu dương, tôn vinh kịp thời các đơn vị làm tốt, có nhiều thành tích trong công tác xây dựng, phát triển văn hoá doanh nghiệp gắn với trách nhiệm xã hội và cộng đồng.

Với những gì Petrovietnam chia sẻ, hy vọng nhận được sự trao đổi, đóng góp của các đồng chí trong diễn đàn hôm nay. Chúng tôi luôn ý thức rằng: Thương hiệu Tập đoàn gắn với thương hiệu quốc gia, lợi ích của Tập đoàn là lợi ích của đất nước; vậy nên trong bất luận hoàn cảnh nào, người lao động Petrovietnam cũng không ngừng nỗ lực phấn đấu, lao động và sáng tạo xứng đáng với mong ước của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Từ nền móng đã được hun đúc bằng trí tuệ, ý chí và tinh thần đoàn kết, Petrovietnam bước vào kỷ nguyên mới với tâm thế kiến tạo, tầm nhìn rộng mở và bản lĩnh đã được tôi luyện qua thử thách. Dưới sự lãnh đạo của Đảng, Chính phủ, hành trình phía trước chính là bản hùng ca tiếp nối – nơi ý chí hội tụ, niềm tin lan tỏa và khát vọng vươn xa, dẫn lối cho một tương lai phát triển hùng cường, đóng vai trò nòng cốt trong sự nghiệp phát triển nền kinh tế độc lập, công nghiệp hiện đại và an ninh năng lượng quốc gia bền vững.