|  |  |
| --- | --- |
| ĐẢNG BỘ CHÍNH PHỦ**ĐẢNG ỦY TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP-NĂNG LƯỢNG****QUỐC GIA VIỆT NAM****\***Số - BC/ĐU***(Dự thảo lần 1)*** |  **ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM** *Hà Nội, ngày tháng năm 2025* |

**XÂY DỰNG ĐẢNG BỘ VỮNG MẠNH TOÀN DIỆN;**

**PHÁT TRIỂN TẬP ĐOÀN CÓ TIỀM LỰC MẠNH, QUẢN TRỊ HIỆN ĐẠI, NĂNG LỰC CẠNH TRANH CAO, TIÊN PHONG TRONG**

**CHUYỂN DỊCH NĂNG LƯỢNG VÀ TĂNG TRƯỞNG XANH BỀN VỮNG**

**(Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành khóa III trình Đại hội**

**đại biểu Đảng bộ Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng Quốc gia Việt Nam**

**lần thứ IV, nhiệm kỳ 2025 - 2030)**

**-----**

Đại hội đại biểu Đảng bộ Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng Quốc gia Việt Nam (Tập đoàn) lần thứ IV nhiệm kỳ 2025 – 2030 là dấu mốc quan trọng sau chặng đường 50 năm thành lập Tập đoàn (1975 – 2025), sẵn sàng bước vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Đại hội có nhiệm vụ đánh giá toàn diện kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ III (nhiệm kỳ 2020 – 2025), đồng thời xác định phương hướng, nhiệm vụ và các giải pháp bứt phá cho nhiệm kỳ 2025 – 2030. Những quyết sách tại Đại hội được xây dựng đồng bộ với Chiến lược phát triển Tập đoàn đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 theo tinh thần Kết luận số 76-KL/TW ngày 24/4/2024 của Bộ Chính trị[[1]](#footnote-1).

Đảng bộ Tập đoàn hiện có 32 tổ chức đảng trực thuộc với 13.694 đảng viên (chiếm khoảng 26% tổng số người lao động trong toàn Tập đoàn)[[2]](#footnote-2). Với quyết tâm chính trị: ***“Một đội ngũ, một mục tiêu”*** , Đại hội xác định chủ đề: *“Xây dựng Đảng bộ vững mạnh toàn diện; phát triển Tập đoàn có tiềm lực mạnh, quản trị hiện đại, năng lực cạnh tranh cao, tiên phong trong chuyển dịch năng lượng và tăng trưởng xanh bền vững”.*

**PHẦN THỨ NHẤT**

**KẾT QUẢ THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI**

**ĐẢNG BỘ TẬP ĐOÀN LẦN THỨ III, NHIỆM KỲ 2020 - 2025**

Ban Chấp hành Đảng bộ Tập đoàn lãnh đạo, chỉ đạo triển khai tổ chức thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Tập đoàn lần thứ III, nhiệm kỳ 2020 - 2025 trong bối cảnh khó khăn, thách thức nhiều hơn thuận lợi. Tình hình thế giới và khu vực biến động, bất định, xu hướng khu vực hóa, phân mảnh kinh tế, cạnh tranh công nghệ gia tăng, xu hướng chuyển dịch năng lượng diễn ra mạnh mẽ; đặc biệt, đại dịch Covid-19 bùng phát[[3]](#footnote-3) và xung đột địa chính trị tại một số khu vực, trung tâm năng lượng lớn, suy thoái kinh tế toàn cầu, biến đổi khí hậu, thiên tai, tác động tiêu cực đến mọi mặt hoạt động của Tập đoàn. Đối với hoạt động dầu khí trong nước, cơ chế chính sách không đồng bộ, dư địa phát triển ngày càng co hẹp; Tập đoàn phải xử lý những vấn đề nội tại dồn tích từ giai đoạn trước, khó khăn nhất là môi trường kinh doanh, nguồn lực và quản trị. Tuy nhiên, Tập đoàn có thuận lợi lớn đó là sự quan tâm chỉ đạo sát sao, kịp thời của Đảng và Nhà nước, sự hỗ trợ tích cực của các ban/bộ/ngành, đoàn thể Trung ương và các địa phương liên quan; Đảng bộ Tập đoàn chú trọng củng cố khối đoàn kết, thống nhất, lãnh đạo cả hệ thống chính trị quyết liệt đổi mới, sáng tạo, tập trung khắc phục, thúc đẩy và hoàn thiện thể chế; khôi phục và tái tạo văn hóa Petrovietnam; đổi mới mô hình và nâng tầm quản trị doanh nghiệp; hồi sinh nhiều công trình, dự án tồn đọng, yếu kém; đẩy nhanh chuyển đổi số;… Kết quả toàn Tập đoàn đã vượt qua giai đoạn khó khăn nhất trong lịch sử; hoàn thành toàn diện, xuất sắc Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Tập đoàn lần thứ III, nhiệm kỳ 2020 – 2025 với nhiều thành tựu ngoạn mục và kỷ lục ấn tượng.

**I. QUYẾT LIỆT TRONG CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO, HOÀN THÀNH TOÀN DIỆN CÁC CHỈ TIÊU NHIỆM KỲ**

**1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo đạt hiệu quả cao**

Ban Chấp hành Đảng bộ Tập đoàn thực hiện lãnh đạo toàn diện nhiệm vụ chính trị, công tác cán bộ, công tác xây dựng Đảng và xây dựng hệ thống chính trị. Đảng ủy Tập đoàn, Ủy ban Kiểm tra (UBKT) Đảng ủy Tập đoàn đã ban hành và thường xuyên cập nhật Quy chế làm việc, Quy chế mối quan hệ công tác; Chương trình làm việc toàn khóa, Chương trình công tác hằng năm; các nghị quyết, chỉ thị, kết luận; đồng thời chỉ đạo các cấp ủy thực hiện đồng bộ, qua đó xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ cần tập trung lãnh đạo, chỉ đạo trong cả nhiệm kỳ và hằng năm[[4]](#footnote-4).

Các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, chương trình, kế hoạch công tác được xây dựng theo hướng thiết thực, cụ thể và khả thi. Chọn lựa ban hành các nghị quyết chuyên đề, chỉ thị của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Đảng uỷ nhằm mục tiêu khắc phục khó khăn, phát huy tổng hợp sức mạnh của hệ thống chính trị để thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh (SXKD) và thúc đẩy tiến độ đầu tư các dự án, khắc phục các tồn tại, khuyết điểm qua kiểm tra, thanh tra đã kết luận. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị thông qua việc phân công nhiệm vụ các uỷ viên ban chấp hành đồng thời chú trọng công tác kiểm tra, giám sát (KTGS) trong toàn Đảng bộ.

Đặc biệt, Ban Thường vụ Đảng ủy Tập đoàn đã chỉ đạo tổng rà soát, tổ chức sơ kết, tổng kết 23 nghị quyết chuyên đề, chỉ thị được ban hành từ Khóa I đến nay[[5]](#footnote-5) và thống nhất tập trung lãnh đạo 15 nghị quyết, chỉ thị của Đảng ủy, Ban Thường vụ Đảng ủy có giá trị thực tế, bao quát mọi mặt hoạt động của Tập đoàn. Trên cơ sở các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Đảng uỷ Tập đoàn, Hội đồng thành viên và Tổng Giám đốc đã cụ thể hóa, tổ chức thực hiện kịp thời, hiệu quả. Các nghị quyết, chỉ thị này đáp ứng mục tiêu tháo gỡ khó khăn trong công tác xây dựng Đảng và thực hiện nhiệm vụ SXKD.

Đảng ủy Tập đoàn đã xây dựng và lãnh đạo thực hiện nghiêm Quy chế về mối quan hệ công tác giữa Ban Chấp hành/Ban Thường vụ Đảng ủy với Hội đồng Thành viên và Tổng giám đốc Tập đoàn; duy trì nề nếp chế độ sinh hoạt Ban Chấp hành, Ban Thường vụ và Thường trực Đảng ủy để kịp thời giải quyết mọi công việc, các hoạt động, các mặt công tác theo đúng chương trình công tác đề ra, khẳng định vai trò lãnh đạo toàn diện mọi mặt hoạt động của Tập đoàn, nhất là ở những thời điểm phải xử lý nhiều khó khăn, thách thức nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

**2. Hoàn thành và hoàn thành vượt mức toàn diện chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội III[[6]](#footnote-6)**

| **STT** | **Chỉ tiêu** | **Thực hiện** | **Kết quả** |
| --- | --- | --- | --- |
| I | **Về lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị** |
| 1 | Gia tăng trữ lượng dầu khí | H ≥ 0,8 lần/năm | 0,89 lần/năm | Vượt 11,3% |
| 2 | Tổng doanh thu toàn Tập đoàn tăng trưởng bình quân | 3-6,5%/năm | 8,7%/năm | Vượt 33,8-190%  |
| 3 | Lợi nhuận trước thuế tăng trưởng bình quân  | 2-4%/năm | 23,9%/năm | Vượt 497,5% - 1.095% |
| 4 | Tỷ suất lợi nhuận sau thuế trên vốn điều lệ | 8%/năm | 13,3%/năm | Vượt 66,3% |
| 5 | Nộp ngân sách Nhà nước toàn Tập đoàn | 10%/năm | 12,3%/năm | Vượt 23% |
| 6 | Thực hiện bảo toàn và phát triển vốn theo quy định |  | Ngày 31/12/2024, hệ số bảo toàn vốn (theo số liệu báo cáo tài chính hợp nhất trước kiểm toán): 1,01 lần, đảm bảo khả năng thanh toán các khoản nợ, đảm bảo an toàn cho SXKD và đầu tư phát triển[[7]](#footnote-7) | Đạt chỉ tiêu |
| 7 | Thu nhập bình quân hàng năm  | Tăng 3-5% | Tăng 18% | Vượt 260-500% |
| **II** | **Về công tác xây dựng Đảng:** |
| 8 | Hằng năm Đảng bộ Tập đoàn đạt hoàn thành tốt nhiệm vụ |  | Năm 2020, 2021, 2022, 2023: HTTNăm 2024: HTXS | Đạt chỉ tiêu |
| 9 | Tổ chức đảng các cấp hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên | > 90% | 92,4% | Vượt 2,6% |
| 10 | Đảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên | > 90% | 95,6% | Vượt 6,2% |
| 11 | Số lượng đảng viên mới kết nạp | ≥ 3% /năm | Đạt 3,5%/năm | Vượt 16,7% |
| 12 | Tổ chức đảng trực thuộc và người đứng đầu cấp ủy được kiểm tra, giám sát ít nhất 01 lần trong nhiệm kỳ | 32 tổ chức đảng trực thuộc | 67 lượt tổ chức | Vượt 110% |

**II. LÃNH ĐẠO THỰC HIỆN NHIỆM VỤ CHÍNH TRỊ ĐẠT KẾT QUẢ VƯỢT TRỘI**

1. **Nhiệm vụ trọng tâm**

***1.1. Lĩnh vực tìm kiếm, thăm dò và khai thác dầu khí***

Công tác tìm kiếm, thăm dò và khai thác có nhiều chuyển biến với 07 phát hiện dầu khí mới[[8]](#footnote-8); Đưa 19 mỏ/công trình dầu khí mới ở trong nước vào khai thác[[9]](#footnote-9); Đặc biệt, sau thời gian dài, năm 2025 ký ít nhất hai Hợp đồng Chia sản phẩm dầu khí (PSC)[[10]](#footnote-10) là bước tiến quan trọng sau khi Luật Dầu khí năm 2022 có hiệu lực, có ý nghĩa quan trọng, tạo dấu ấn đậm nét, đóng góp tích cực vào sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước. Năm 2024, lần đầu tiên kể từ năm 2015, hệ số bù trữ lượng trong nước đạt 1,07 lần, lớn hơn 1 lần (gia tăng trữ lượng > sản lượng khai thác trong nước), góp phần đảm bảo thực hiện mục tiêu bảo toàn sản lượng trong thời gian tới. Gia tăng trữ lượng dầu khí đạt 14,74 triệu tấn quy dầu/năm.

Sản lượng khai thác dầu đạt 92,10 triệu tấn quy dầu, vượt 7% kế hoạch, bình quân đạt 18,42 triệu tấn quy dầu/năm; sản lượng khai thác khí đạt 38,52 tỷ m3 khí, trung bình đạt 7,70 tỷ m3/năm.

Kết quả này phản ánh nỗ lực rất lớn của Tập đoàn trong việc đảm bảo duy trì sản lượng khai thác thông qua các giải pháp kỹ thuật và công tác quản trị nhằm hạn chế đà suy giảm sản lượng tự nhiên bình quân hằng năm từ 10% đến 15%/năm (giai đoạn 2015 – 2020 là 11%/năm) xuống còn khoảng 4%/năm (giai đoạn 2020-2024).

 ***1.2. Lĩnh vực công nghiệp khí***

Hoàn thành 03 dự án/công trình hạ tầng công nghiệp khí quan trọng[[11]](#footnote-11). Đặc biệt năm 2023, Tập đoàn đã hoàn thành, nghiệm thu đưa vào sử dụng Dự án trọng điểm ngành năng lượng Kho cảng LNG 1 triệu tấn Thị Vải, ghi dấu ấn doanh nghiệp đầu tiên của Việt Nam nhập khẩu, cung cấp LNG; hiện đang tiếp tục triển khai giai đoạn 2 nâng công suất công trình lên 3 triệu tấn.

Tập đoàn cung cấp khí ổn định (hơn 37,5 tỷ m3 khí khô) để sản xuất khoảng 20% sản lượng điện, trên 70% sản lượng đạm, 65-70% thị phần LPG cả nước. Vận hành an toàn và hiệu quả các đường ống dẫn khí[[12]](#footnote-12) đáp ứng nhu cầu của các hộ tiêu thụ.

***1.3. Lĩnh vực chế biến dầu khí***

Đáp ứng nhu cầu xăng dầu, phân đạm trong nước, góp phần bình ổn thị trường và gia tăng hiệu quả các đơn vị trong chuỗi giá trị. Lần đầu tiên, các sản phẩm nhiên liệu đặc chủng dùng cho quốc phòng đã được nghiên cứu và sản xuất thành công tại Nhà máy lọc dầu Dung Quất (thuộc BSR).

Trong nhiệm kỳ, sản lượng sản xuất xăng dầu đạt 65,5 triệu tấn, trung bình đạt 13,1 triệu tấn/năm. Sản xuất phân đạm đạt 8,94 triệu tấn, trung bình mỗi năm đạt 1,79 triệu tấn/năm, đảm bảo đáp ứng trên 70% nhu cầu tiêu thụ trong nước; đồng thời, mở rộng và tham gia thị trường quốc tế khi xuất khẩu phân đạm tới các nước như: Cam-pu-chia, Mi-an-ma, Hàn Quốc, Băng-la-đét, Mê-hi-cô,... Công tác phát triển mở rộng quy mô đạt kỷ lục trong cung ứng phân phối xăng dầu và phát triển hệ thống các cửa hàng,cụ thể: PVOil đã phân phối và cung ứng xăng dầu các loại đạt trên 20,89 triệu m3 (bình quân 4,18 triệu m3/năm) chiếm 23% thị trường toàn quốc; dự kiến hết năm 2025 có khoảng 950 cửa hàng, 29 kho xăng trên cả nước. Bên cạnh đó, Tập đoàn luôn thực hiện tốt cam kết bao tiêu sản phẩm của Nhà máy Lọc hóa dầu Nghi Sơn.

***1.4. Lĩnh vực công nghiệp điện và năng lượng tái tạo***

Được sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của Thủ tướng Chính phủ và nỗ lực vượt lên chính mình, Tập đoàn đã hoàn thành đưa vào vận hành thương mại hai nhà máy nhiệt điện: Sông Hậu 1 (năm 2022), Thái Bình 2 (năm 2023)[[13]](#footnote-13); các dự án hoàn thành tiết giảm chi phí xây dựng so với Tổng mức đầu tư được duyệt. Nối tiếp thành công trên, Tập đoàn đã đầu tư và năm 2025 đưa vào vận hành thương mại hai nhà máy nhiệt điện khí LNG đầu tiên trong cả nước (Nhơn Trạch 3, Nhơn Trạch 4). Dự án nhà máy điện Long Phú 1 đang được khởi động lại dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Thủ tướng Chính phủ; tiếp nhận và triển khai các dự án nhiệt điện khí Ô Môn 3, Ô Môn 4 (công suất mỗi nhà máy khoảng 1.050 MW).

Hiện nay, 9 nhà máy của Tập đoàn với tổng công suất 6.605 MW[[14]](#footnote-14), chiếm khoảng 8,5% tổng công suất của cả nước (77.800MW) đã tham gia thị trường phát điện cạnh tranh và đạt hiệu quả kinh tế cao, tuân thủ quy định vận hành. Sản lượng điện của Tập đoàn đạt 105,12 tỷ kWh, trung bình mỗi năm đạt 21,02 tỷ kWh, chiếm tỷ trọng 9,0% tổng sản lượng điện quốc gia, đóng góp quan trọng vào an ninh năng lượng.

Trong lĩnh vực năng lượng tái tạo, PTSC hiện là nhà đầu tư đầu tiên và duy nhất của Việt Nam đang nghiên cứu triển khai dự án điện gió ngoài khơi tại khu vực biển Bà Rịa - Vũng Tàu để xuất khẩu điện sang Singapore; Tổng mức đầu tư của dự án dự kiến vào khoảng 10-20 tỷ USD, đem lại việc làm và doanh thu ổn định trong thời gian khoảng 30 năm.

***1.5. Lĩnh vực dịch vụ dầu khí***

Công tác dịch vụ dầu khí đạt nhiều kết quả tích cực. Mặc dù đầu nhiệm kỳ, các đơn vị trong lĩnh vực dịch vụ gặp nhiều khó khăn do tác động bởi các biến động từ thị trường trong nước và quốc tế, giá dịch vụ chưa phục hồi, khối lượng công việc của lĩnh vực E&P ở trong nước chưa được cải thiện, công tác phát triển dịch vụ ra nước ngoài gặp nhiều khó khăn. Song, đến nay cơ bản các đơn vị chủ chốt của Lĩnh vực dịch vụ luôn duy trì được hiệu quả hoạt động và tăng trưởng so với giai đoạn trước, đồng thời phát huy vai trò kết nối trong chuỗi giá trị của hệ sinh thái Petrovietnam. Dịch vụ khoan, vận tải dầu khí đã nắm bắt cơ hội thị trường, đầu tư cơ sở vật chất tạo nền tảng vững chắc, phát triển bền vững. Lĩnh vực dịch vụ cơ khí dầu khí và công trình công nghiệp, nhiều dự án lớn đã được hoàn thành; đặc biệt, tiên phong trong lĩnh vực công nghiệp dịch vụ năng lượng ngoài khơi, bước đầu tham gia vào chuỗi giá trị năng lượng điện gió ngoài khơi toàn cầu, mở ra không gian phát triển mới phù hợp với chủ trương và định hướng tại Kết luận 76-KL/TW của Bộ Chính trị.

 **2. Kết quả lãnh đạo thực hiện các nhóm giải pháp đảm bảo phát triển bền vững**

***2.1. Công tác quản trị và quản lý doanh nghiệp (Giải pháp trung tâm)***

Đảng ủy, Hội đồng thành viên, Tổng Giám đốc Tập đoàn luôn đổi mới công tác quản trị; hình thành văn hóa Quản trị biến động trong quản trị doanh nghiệp của Tập đoàn: (i) Hoạch định kế hoạch quản trị với mục tiêu cao, áp lực lớn để thu hút tập trung nguồn lực cùng các nhóm giải pháp triển khai tạo động lực tăng trưởng; (ii) Tối ưu quản trị, ứng dụng công nghệ để nâng cao công suất, hiệu quả SXKD.

Thông qua công tác quản trị, từng bước chuyển dịch mô hình kinh doanh nhằm tạo ra những phương thức, chính sách mới phù hợp và thích nghi với không gian phát triển mới. Phát triển chuỗi liên kết giá trị trong hệ sinh thái Petrovietnam góp phần tích cực cho các đơn vị thành viên gia tăng giải pháp, tối đa nguồn lực, đổi mới sáng tạo để phát triển các sản phẩm mới[[15]](#footnote-15).

Cùng với đó, nâng cao công tác kiểm soát quản trị, kiểm soát rủi ro, kiểm soát tuân thủ hướng đến vận hành đồng bộ, chuyên nghiệp hóa mô hình quản lý/quản trị tổng thể trong toàn hệ thống. Tối đa hiệu quả và tối ưu chi phí, tiết kiệm từ: nguyên vật liệu, vận hành khai thác, chi phí quản lý/bán hàng, mua sắm trang thiết bị,... Tổng chi phí tiết giảm được trong giai đoạn 2020-2024 là 22.265 tỷ đồng.

 Hoàn thiện bộ máy quản lý điều hành tại Công ty mẹ - Tập đoàn và các đơn vị đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ SXKD và chiến lược phát triển của Tập đoàn. Từng bước nâng cao năng lực cạnh tranh, tinh gọn bộ máy đảm bảo hiệu lực, hiệu quả, gia tăng năng suất lao động; đồng thời, tăng cường vai trò định hướng, chi phối của Công ty mẹ trong quản lý và điều hành Tập đoàn.

Kiên trì đề xuất, kiến nghị với các cấp lãnh đạo, các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ quan tư pháp tháo gỡ khó khăn, vướng mắc về cơ chế, chính sách tồn tại trong nhiều năm đối với hoạt động SXKD, đầu tư, tái cấu trúc của Tập đoàn. Trên cơ sở chủ động tổng kết của Tập đoàn, được sự quan tâm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước; Bộ Chính trị đã ban hành Kết luận số 76-KL/TW ngày 24/4/2024, Quốc hội thông qua Luật Dầu khí năm 2022, góp phần quan trọng hoàn thiện thể chế, chính sách[[16]](#footnote-16) liên quan đến hoạt động của Tập đoàn, tạo tiền đề cho chiến lược phát triển ổn định, bền vững. Tập đoàn đã triển khai tái cơ cấu theo Quyết định 1243-QĐ/TTg ngày 23/10/2023 của Thủ tướng Chính phủ đảm bảo phù hợp với quan điểm, mục tiêu, tầm nhìn, nhiệm vụ và giải pháp đúng định hướng chuyển đổi mô hình Tập đoàn Công nghiệp – Năng lượng Quốc gia Việt Nam.

***2.2. Quản trị nguồn lực tài chính***

Tập đoàn đóng vai trò quan trọng trong giữ vững an ninh tài chính quốc gia; luôn gia tăng nguồn thu ngoại tệ cho ngân sách thông qua các hợp đồng dầu khí; đảm bảo cân đối ngân sách nhà nước (NSNN). Hằng năm, Tập đoàn đóng góp 8,0 - 9,0% tổng thu NSNN – trong nhiệm kỳ, đạt mức đóng góp cao nhất (về giá trị tuyệt đối) cho NSNN, góp phần rất quan trọng trong việc hoàn thành vượt mức kế hoạch thu ngân sách của cả nước những năm qua. Tổng doanh thu toàn Tập đoàn tương đương từ 9-9,2% GDP của cả nước[[17]](#footnote-17). Quy mô tài sản, vốn chủ sở hữu năm sau luôn cao hơn năm trước với tỷ lệ tăng vượt trội, tổng tài sản hợp nhất năm 2024 đạt 1.077 nghìn tỷ đồng (43 tỷ USD), tăng 26% so với đầu năm 2020, nguồn vốn chủ sở hữu hợp nhất năm 2024 là 537 nghìn tỷ đồng (23 tỷ USD), tăng 14% so với đầu năm 2020 - dẫn đầu trong các doanh nghiệp phi tài chính.

Duy trì cơ cấu tài chính lành mạnh, cân đối dòng tiền đáp ứng nhu cầu hoạt động SXKD và đầu tư phát triển. Thường xuyên cập nhật tình hình cân đối dòng tiền, nguồn vốn trong trung hạn và dài hạn. Theo dõi và cập nhật kịp thời tình hình biến động tỷ giá ngoại tệ, xây dựng các kịch bản, phương án tài chính ứng phó kịp thời với những biến động của giá dầu, tăng giá đồng ngoại tệ. Tăng cường hiệu quả công tác quản lý công nợ để không phát sinh nợ xấu mới.

Quản trị tốt nguồn vốn chủ sở hữu, xác định quy mô nguồn vốn chủ sở hữu khả dụng, xây dựng kế hoạch sử dụng dài hạn cho công tác đầu tư. Tăng cường công tác quản lý các khoản đầu tư tài chính, các khoản vốn góp, vốn đầu tư tại các đơn vị thành viên, các công ty liên loanh, liên kết. Quản lý, kiểm soát chặt chẽ giá thành, giá vốn các sản phẩm hàng hóa và dịch vụ kết hợp với đổi mới quản trị doanh nghiệp, bảo đảm chất lượng và giá sản phẩm, hàng hoá, dịch vụ ở mức cạnh tranh hợp lý; tăng cường tiết kiệm, tiết giảm chi phí trong mọi hoạt động.

***2.3. Tái cơ cấu đầu tư***

Công tác quản trị đầu tư được triển khai theo hướng chuyên nghiệp, gắn với quản trị tổng thể tại 5 lĩnh vực, giúp cập nhật kịp thời các biến động, có giải pháp phù hợp, giảm thiểu rủi ro. Tập đoàn đã xây dựng, ban hành Quy định về Quản trị danh mục đầu tư[[18]](#footnote-18) đồng bộ trên 03 mức độ: (i) quản lý dự án đầu tư; (ii) quản trị chương trình đầu tư; (iii) quản trị danh mục đầu tư, nhờ đó đã nhận diện rõ những nút thắt đầu tư, chủ động đề ra giải pháp thích ứng kịp thời trong từng lĩnh vực, quản trị biến động tốt hơn trong bối cảnh mới.

Công tác đầu tư đã thu được một số kết quả quan trọng, góp phần vào hoàn thành các chỉ tiêu SXKD hằng năm và thực hiện các mục tiêu chiến lược phát triển của Tập đoàn (tiêu biểu: chuỗi dự án Lô B Ô Môn đã được tái triển khai và chuyển biến tích cực sau 20 năm thăng trầm chưa được vào khai thác[[19]](#footnote-19)).

Tập trung xử lý tổng thể các khó khăn về triển khai các dự án đầu tư. Tiến hành rà soát cơ sở pháp lý, các nút thắt của dự án; phân tích các khó khăn, vướng mắc trong triển khai quy định pháp luật; chủ động, quyết liệt xử lý theo đúng thẩm quyền và báo cáo kịp thời các cấp có thẩm quyền để giải quyết các vướng mắc, khó khăn. Đã chỉ đạo, xử lý dứt điểm 5 dự án khó khăn, thua lỗ và báo cáo Ban Chỉ đạo của Chính phủ các phương án xử lý, trên cơ sở đó Chính phủ đã đề nghị và Bộ Chính trị chấp thuận đưa 5 dự án của Tập đoàn ra khỏi danh sách 12 dự án, doanh nghiệp yếu kém ngành Công Thương[[20]](#footnote-20).

***2.4. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, lao động, tiền lương (Giải pháp đột phá)***

Tập đoàn đã xây dựng được đội ngũ gần 54 nghìn NLĐ có năng lực chuyên môn cao, được đào tạo, trang bị kiến thức về công nghệ, quản lý dự án, quản trị rủi ro, tuân thủ các tiêu chuẩn về an toàn, môi trường; cùng tinh thần trách nhiệm, tính kỷ luật, sự chuyên nghiệp, sáng tạo, làm chủ các thành tựu khoa học – công nghệ hiện đại, phức tạp của ngành và tiếp cận trình độ công nghệ tiên tiến trên thế giới. Thường xuyên bổ sung kịp nguồn nhân lực trẻ, có năng lực chuyên môn.

Tập đoàn đã hình thành Hệ thống quản trị nguồn nhân lực theo năng lực tại Bộ máy điều hành, theo đó các vị trí công việc, tiêu chuẩn chức danh được mô tả chi tiết, chính sách nhân viên ưu việt, việc làm đảm bảo, thu nhập xứng đáng với năng lực thực thi công việc. Thường xuyên rà soát, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực, đảm bảo tuyển dụng, đào tạo, bố trí, điều động, bổ nhiệm nhân sự đúng trình độ, chuyên môn, tay nghề phù hợp với yêu cầu chức danh công việc. Có kế hoạch chuẩn bị nguồn nhân lực cho các lĩnh vực mới như: năng lượng tái tạo, chuyển đổi số, AI, vật liệu mới;… Hiện, năng suất lao động bình quân đạt 15,6 tỷ đồng/người/năm – đạt mức cao nhất so với các tập đoàn kinh tế trong cả nước.

***2.5. Khoa học công nghệ, an toàn môi trường, chuyển đổi số***

Tập đoàn luôn chủ động áp dụng các ứng dụng công nghệ mới nhất của thế giới nhằm tạo ra đột phá phát triển, nâng cao năng suất lao động và khả năng cạnh tranh tại các lĩnh vực SXKD; phát triển sản phẩm mới, công nghệ mới, áp dụng trí tuệ nhân tạo (AI), học máy vào tối ưu hóa sản xuất, chuyển đổi số trong công tác quản lý, bảo dưỡng tài sản (theo dõi trạng thái tài sản theo thời gian thực, dự đoán hư hỏng, xu hướng sức khỏe thiết bị,…). Các sáng kiến, ứng dụng khoa học công nghệ được xuất phát từ thực tiễn đã phát huy hiệu quả khi áp dụng vào hoạt động SXKD của Tập đoàn, với giá trị làm lợi trong 5 năm đạt 11.418 tỷ đồng. Trong nhiệm kỳ qua, Tập đoàn có nhiều công trình khoa học được vinh danh[[21]](#footnote-21) và là doanh nghiệp Việt Nam duy nhất có giải thưởng Hồ Chí Minh và giải thưởng Nhà nước về Khoa học công nghệ (KHCN) đồng thời với nhiều sáng chế quốc tế.

Công tác an toàn cho NLĐ và các công trình dầu khí luôn được đảm bảo. Tập đoàn đẩy mạnh việc sử dụng nhiên liệu sạch, giảm phát thải hướng đến chiến lược phát triển xanh và bền vững. Công tác phòng chống dịch bệnh Covid-19 với phương châm thực hiện linh hoạt, hiệu quả mục tiêu vừa phòng, chống dịch, không có thiệt hại về người, duy trì và nhanh chóng phục hồi SXKD trong suốt giai đoạn dịch bệnh.

Xác định tầm quan trọng trong triển khai xây dựng hệ sinh thái số toàn diện, kết nối và đồng bộ mọi hoạt động từ Công ty mẹ đến các đơn vị thành viên. Tập đoàn đã xây dựng tầm nhìn số dựa trên thực tế từ chiến lược phát triển để từ đó xác định trọng tâm, trọng điểm nhằm xây dựng lộ trình, phương hướng hành động cụ thể trong bối cảnh hội nhập sâu rộng của nền kinh tế. Chuyển đổi số tại Petrovietnam tập trung vào việc xây dựng và hoàn thiện các nền tảng công nghệ dùng chung, bao gồm: (i) Hiện đại hóa hệ thống quản trị nguồn lực doanh nghiệp (ERP) trên nền tảng công nghệ mới (như SAP S/4HANA); (ii) Xây dựng nền tảng quản trị và phân tích dữ liệu lớn (Big Data); (iii) Ứng dụng mạnh mẽ Internet vạn vật (IoT) và Trí tuệ nhân tạo (AI) vào các hoạt động cốt lõi; (iv) Phát triển hạ tầng điện toán đám mây (Cloud) và trung tâm dữ liệu (Data Center); (v) Số hóa toàn diện các quy trình nghiệp vụ, quản lý. Đến nay, công tác chuyển đổi số đạt được những kết quả bước đầu, dần hình thành nền tảng đồng bộ, thống nhất của Petrovietnam[[22]](#footnote-22), tập trung vào việc quản trị dữ liệu, tối ưu hóa vận hành, nâng cao hiệu quả ra quyết định và tạo ra các mô hình kinh doanh mới. Tập đoàn được đánh giá là 1 trong 7 doanh nghiệp nhà nước chuyển đổi số tốt nhất.

***2.6. Thực hiện thành công Đề án tái tạo văn hóa Petrovietnam***

Thực hiện tái tạo văn hóa Petrovietnam đi trước, định hướng tạo đà cho tái tạo kinh doanh, mở đường định hướng Chiến lược phát triển Tập đoàn; trở thành “nguồn lực nội sinh” và “lực lượng sản xuất trực tiếp” làm bệ đỡ vững chắc cho các hoạt động. Cả hệ thống chính trị đều ý thức và triển khai tái tạo văn hóa Petrovietnam với quyết tâm cao[[23]](#footnote-23), có chỉ đạo, đôn đốc, giám sát, hướng dẫn đối với lãnh đạo các đơn vị, đoàn thể trong triển khai thực hiện nhiệm vụ. Quá trình chỉ đạo triển khai kiên trì mục tiêu, sâu rộng, liên tục, nền nếp, chuyên nghiệp, khoa học; các nội dung của Đề án được cụ thể hoá, gần gũi với đời sống doanh nghiệp và NLĐ. Kế hoạch/nhiệm vụ trọng tâm hằng năm được xây dựng chi tiết theo từng nội dung, giai đoạn, có sự liên kết giữa các nhiệm vụ, phù hợp với điều kiện thực tiễn (diễn biến bất định), có đầu mối chịu trách nhiệm, tiến độ hoàn thành và được đánh giá định kỳ theo từng quý, có sơ kết, tổng kết, lượng hóa thành kết quả cụ thể.

Quá trình tái tạo văn hóa Petrovietnam đã củng cố, phát triển văn hoá nền tảng, làm giàu văn hóa bản sắc Petrovietnam; đã hoàn thiện hệ thống giá trị văn hóa, định hình các tài sản văn hóa; các thiết chế văn hóa phục vụ giáo dục lịch sử truyền thống ngành dầu khí được đưa vào hoạt động; 2 lần cập nhật hệ thống nhận diện thương hiệu mang khát vọng vươn lên của Petrovietnam trong thời kỳ mới[[24]](#footnote-24) thể hiện những giá trị văn hóa đã thấm sâu trong mọi hoạt động, tạo lập thói quen, hành vi ứng xử văn hoá; khẳng định rõ giá trị cốt lõi của văn hóa Petrovietnam: “Khát vọng - Trí tuệ - Chuyên nghiệp - Nghĩa tình”.

Văn hóa Petrovietnam ngày càng được củng cố, phát triển và nâng tầm; thương hiệu Petrovietnam được định vị rõ nét (năm 2023 đạt xấp xỉ 1,4 tỷ USD, tăng gấp 3 lần so với năm 2019). Petrovietnam là một trong 10 đơn vị được công nhận doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa kinh doanh ngay trong đợt đầu xếp hạng theo bộ tiêu chí của Thủ tướng Chính phủ[[25]](#footnote-25).

***2.7. Quốc phòng – An ninh – Đối ngoại***

Tập đoàn đã triển khai toàn diện nhiệm vụ công tác quốc phòng – an ninh (QP-AN) và đối ngoại gắn với hoạt động Dầu khí. Công tác phối hợp với các bộ: Quốc phòng, Công an, Ngoại giao,... được thực hiện bài bản, chặt chẽ giúp công tác điều tra cơ bản, tìm kiếm, thăm dò dầu khí ở các vùng biển và các dự án, công trình dầu khí, năng lượng khác đạt kết quả khả quan. Phối hợp với các cơ quan, đơn vị chức năng trong việc xây dựng kế hoạch phương án hiệp đồng sẵn sàng điều động tàu để phục vụ yêu cầu quân sự góp phần khẳng định chủ quyền quốc gia trên biển.

Tập đoàn đã sản xuất và cung ứng kịp thời các sản phẩm nhiên liệu đặc chủng dùng cho quốc phòng góp phần quan trọng để Việt Nam từng bước chủ động, tự chủ nguồn nhiên liệu cho hoạt động quân sự, bảo đảm an ninh, chủ quyền quốc gia, đồng thời cũng khẳng định vai trò quan trọng của Tập đoàn trong việc đảm bảo an ninh năng lượng cho đất nước.

Tập đoàn chú trọng giáo dục, bồi dưỡng kiến thức QP-AN cho các diện đối tượng theo quy định; Thường xuyên phổ cập kiến thức QP-AN cho cán bộ, nhân viên và NLĐ; Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cán bộ, đảng viên trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn gắn với thực hiện nhiệm vụ QP-AN. Thành lập và duy trì tốt lực lượng tự vệ; tổ chức đăng ký và quản lý chặt chẽ số công dân trong độ tuổi tự vệ. Các đơn vị thành viên của Tập đoàn đã thành lập lực lượng tự vệ theo quy mô phù hợp với biên chế và cơ cấu tổ chức từ tổ, tiểu đội, trung đội tự vệ. Lực lượng tự vệ ở đơn vị đã phối hợp với các cơ quan, lực lượng chức năng ở địa phương tích cực tham gia công tác phòng chống lụt bão, tìm kiếm cứu nạn, bảo vệ an ninh trật tự, đảm bảo an toàn phòng chống cháy nổ và tham gia khắc phục hậu quả thiên tai. Năm 2021, lực lượng tự vệ Tập đoàn vinh dự được Đảng, Nhà nước trao tặng Huân chương Bảo vệ Tổ quốc hạng Nhất (lần thứ II).

Tập đoàn và các đơn vị thành viên đã quan tâm chỉ đạo, xây dựng, phối hợp với các Bộ, ngành, địa phương tổ chức luyện tập, diễn tập chiến đấu bảo vệ trị an, an ninh, chủ quyền biển, đảo, khu vực phòng thủ tại địa phương; tham gia tích cực vào các đợt diễn tập phòng thủ dân sự theo yêu cầu của Bộ Quốc phòng. Ký kết và triển khai thực hiện các Quy chế phối hợp với các đơn vị thuộc Bộ Công an, Bộ Quốc phòng[[26]](#footnote-26) trong công tác bảo vệ an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, phòng chống khủng bố và đấu tranh phòng, chống âm mưu “diễn biến hòa bình”, bạo loạn lật đổ của các thế lực thù địch.

Trong bối cảnh hội nhập, toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng hiện nay, cùng với chính sách ngoại giao của Đảng và Nhà nước, Tập đoàn tiếp tục khẳng định vai trò, vị thế là Tập đoàn năng lượng lớn của đất nước và luôn tiên phong trong hợp tác, hội nhập quốc tế để không ngừng mở rộng mạng lưới từng bước tham gia chuỗi giá trị toàn cầu và làm sâu sắc hơn các mối quan hệ thông qua các cuộc gặp gỡ cấp cao giữa Lãnh đạo Tập đoàn với các tổ chức/Tập đoàn lớn trên thế giới[[27]](#footnote-27) hình thành hoạt động “ngoại giao dầu khí” trong các lĩnh vực hoạt động đầu tư dầu khí, chuyển dịch năng lượng, chuyển đổi số và áp dụng công nghệ trong hoạt động dầu khí,...

**III. NÂNG CAO HIỆU QUẢ VÀ ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC LÃNH ĐẠO CÁC MẶT CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐẢNG**

**1. Quyết liệt đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng**

Thực hiện Nghị quyết của Trung ương, Kế hoạch của Bộ Chính trị[[28]](#footnote-28) về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới, Đảng ủy Tập đoàn đã xây dựng chương trình hành động số 520-CTr/ĐU ngày 10/4/2023 trong đó tập trung đổi mới, nâng cao năng lực lãnh đạo của cấp ủy các cấp; chấp hành nghiêm các nguyên tắc tổ chức của Đảng nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, thực hiện đúng trách nhiệm, quyền hạn được giao và phù hợp với tình hình thực tiễn của cấp ủy, đơn vị; quyết liệt đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong toàn Đảng bộ Tập đoàn, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của đơn vị/doanh nghiệp…

Đảng ủy đã lựa chọn vấn đề trọng tâm, thảo luận, ban hành nghị quyết, phân công các đồng chí lãnh đạo chịu trách nhiệm cụ thể. Đảng ủy giao cho Hội đồng thành viên/Tổng giám đốc thường xuyên nắm chắc tình hình, báo cáo, đề xuất cấp ủy về việc triển khai nghị quyết, thực hiện kế hoạch (hằng năm, trung hạn, dài hạn, các chủ trương lớn, quan trọng của Tập đoàn và các đơn vị). Định kỳ hằng quý hoặc đột xuất khi có vấn đề mới nảy sinh, Ban điều hành kịp thời báo cáo cấp ủy về tình hình thực hiện và những chủ trương, phương hướng nhiệm vụ tiếp theo, đặc biệt trong công tác cán bộ; công tác kiểm tra, giám sát. Thực hiện nghiêm quy chế làm việc của cấp ủy, tổ chức đảng, quy chế mối quan hệ công tác giữa cấp ủy với hội đồng thành viên/hội đồng quản trị và tổng giám đốc/giám đốc doanh nghiệp; cấp ủy lãnh đạo sự phối hợp giữa hội đồng thành viên/hội đồng quản trị và tổng giám đốc trong thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao với tinh thần “đồng bộ hệ thống, đồng hành liên tục”.

Trong công tác xây dựng Đảng, Đảng ủy Tập đoàn tập trung thực hiện chuyển đổi số, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong các hoạt động (ứng dụng thí điểm Sổ tay điện tử, quản lý văn bản trên hệ thống Idoc, xây dựng báo cáo bằng trí tuệ nhân tạo,…); triển khai cơ chế liên thông, phối hợp chặt chẽ và đồng bộ giữa các ban xây dựng Đảng và các ban chuyên môn của Tập đoàn có chức năng, nhiệm vụ tương đồng; quản lý chất lượng xây dựng, ban hành, thực thi văn bản của Đảng ủy Tập đoàn và các cấp ủy trực thuộc; chỉ đạo đổi mới phong cách lề lối làm việc; chú trọng giám sát việc chấp hành, áp dụng các biện pháp để đưa nghị quyết của Đảng đi vào đời sống doanh nghiệp. Tổ chức sơ kết, tổng kết các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Đảng, qua đó kịp thời phát huy ưu điểm, đề ra giải pháp khắc phục khuyết điểm, hạn chế, những khó khăn, vướng mắc, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

**2. Thực hiện đồng bộ công tác chính trị, tư tưởng, đạo đức gắn với công tác dân vận và lãnh đạo các đoàn thể chính trị - xã hội**

* 1. ***Xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, đạo đức***

Tổ chức tốt việc nghiên cứu, học tập, quán triệt và triển khai thực hiện nghiêm túc, nội dung toàn diện, có trọng tâm, hình thức đa dạng các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, quy định (khóa XIII) của Trung ương, cấp trên và của Ban Thường vụ/Đảng ủy Tập đoàn thông qua các hội nghị trực tuyến do Bộ Chính trị, Ban Bí thư tổ chức; trực tiếp do lãnh đạo Tập đoàn và các đơn vị phổ biến, truyền đạt đến toàn thể cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên và người lao động (NLĐ) ưu tú (trung bình đạt trên 96%).

Công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới theo Nghị quyết số 35-NQ/TW, ngày 22/10/2018 của Bộ Chính trị được xác định là một trong các nhiệm vụ trọng tâm của Đảng bộ và Ban Chỉ đạo 35 Tập đoàn; quản lý chặt chẽ các phương tiện truyền thông nội bộ, đề cao trách nhiệm của cán bộ, đảng viên trong việc lập và sử dụng mạng xã hội; kịp thời phát hiện và xử lý các sự cố truyền thông trên mạng xã hội gây ảnh hưởng xấu tới Tập đoàn và các đơn vị.

Thường xuyên đổi mới nội dung và phương thức công tác tư tưởng theo hướng kết hợp chặt chẽ giữa “xây” và “chống”, trong đó lấy “xây” làm cơ bản, mang tính chiến lược; đồng thời bảo đảm tính đảng, tính khoa học, tính chiến đấu, tính thực tiễn, tính kịp thời và hiệu quả. Đa dạng hoá các hình thức, công cụ tuyên truyền, chú trọng cổ động trực quan, cải tiến công tác truyền thông và tổ chức sự kiện theo hướng trọng tâm, trọng điểm, hiệu quả và tiết kiệm. Chú trọng làm tốt công tác thông tin, tuyên truyền cả trong nội bộ và truyền thông công chúng; cụ thể hóa yêu cầu của Trung ương và các cấp trên bằng việc xác định chủ đề từng năm[[29]](#footnote-29); đồng thời tập trung tuyên truyền các sự kiện quan trọng của đất nước, gắn với các ngày kỷ niệm lớn của Ngành và các đơn vị[[30]](#footnote-30); từ đó không chỉ góp phần giáo dục, nâng cao bản lĩnh, củng cố tư tưởng, khơi dậy niềm tự hào chính đáng của các thế hệ cán bộ, đảng viên, NLĐ Dầu khí mà còn tạo được sự tin tưởng, ghi nhận, đồng cảm của lãnh đạo Đảng, Nhà nước và sự đồng thuận xã hội đối với các mặt hoạt động của Tập đoàn.

Đảng ủy Tập đoàn đã lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, XII), Kết luận Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị gắn với Kết luận số 01-KL/TW của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng; thực hành dân chủ gắn với tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong Đảng; phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu. Nhờ đó, trong nhiệm kỳ qua, số cán bộ, đảng viên vi phạm kỷ luật giảm đáng kể so với nhiệm kỳ trước[[31]](#footnote-31). Tập đoàn đã cụ thể việc triển khai thực hiện nghị quyết, kết luận thông qua các đợt sinh hoạt chính trị cao điểm, sâu rộng trong toàn thể cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên và NLĐ như: “Tự soi, tự sửa”, “Đoàn kết – Kỷ cương – Sáng tạo – Hiệu quả”, “Một đội ngũ, một mục tiêu”; qua đó góp phần tích cực thống nhất tư tưởng, đoàn kết NLĐ trong toàn Tập đoàn[[32]](#footnote-32). Đặc biệt, việc xây dựng kế hoạch, đăng ký của các tập thể, cá nhân với những việc làm cụ thể thực hiện xây dựng chỉnh đốn Đảng và học tập, làm theo Bác được triển khai xuyên suốt, đạt kết quả: (i) Thực hiện thành công Đề án tái tạo Văn hóa Petrovietnam[[33]](#footnote-33); (ii) Xử lý hiệu quả những khâu khó, việc mới, dự án/nhà máy yếu kém[[34]](#footnote-34); (iii) Thực hiện trách nhiệm nêu gương, khát vọng của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu.

***2.2. Đổi mới công tác dân vận và lãnh đạo các đoàn thể chính trị - xã hội***

Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Thường vụ Đảng ủy Tập đoàn lãnh đạo toàn diện hoạt động của các đoàn thể chính trị - xã hội của Tập đoàn (công đoàn, đoàn thanh niên, hội cựu chiến binh). Xây dựng cơ chế để đoàn thể tham gia xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, đặc biệt là việc phối hợp hoạt động giữa 3 đoàn thể chính trị - xã hội đã tối ưu hóa nguồn lực, phát huy sức mạnh tổng hợp, không chỉ góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy đảng, cán bộ, đảng viên về công tác dân vận mà còn phát huy vai trò của đoàn thể, NLĐ tham gia xây dựng Đảng, xây dựng doanh nghiệp và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Định kỳ làm việc với thường trực, ban thường vụ các đoàn thể[[35]](#footnote-35). Ban hành chỉ thị và chỉ đạo thành công Đại hội các cấp của các đoàn thể chính trị-xã hội; quyết định các chức danh lãnh đạo theo quy định phân cấp tại Quy chế quản lý cán bộ của Tập đoàn.

Các đoàn thể đã thực hiện tốt vai trò, chức năng, nhiệm vụ trong việc đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ, nêu cao vai trò trách nhiệm trong tổ chức thực hiện, bảo vệ và giám sát việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và NLĐ; quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của NLĐ; tổ chức phát động nhiều đợt thi đua cao điểm trên các công trình, dự án, các phong trào thi đua yêu nước và xây dựng điển hình “Dân vận khéo”. Qua đó đã xây dựng được mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp, đời sống, thu nhập của NLĐ được nâng cao; một số chế độ, chính sách được thực hiện tốt hơn quy định; không có đơn thư tố cáo vượt cấp, đình công, lãn công. Hằng năm, triển khai thực hiện hiệu quả Quy chế dân chủ ở cơ sở (QCDC); tổ chức đối thoại với NLĐ tại nơi làm việc đảm bảo đúng quy định của Luật Thực hiện dân chủ cơ sở. Chỉ đạo và tổ chức rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy chế, quy định, thỏa ước lao động tập thể có liên quan; tổ chức Hội nghị NLĐ để công khai thực hiện các chế độ, thảo luận triển khai chính sách mới theo quy định.

Phát huy vai trò dẫn dắt của Tập đoàn thông qua lãnh đạo thực hiện có hiệu quả Cuộc vận động “Người Việt Nam ưu tiên dùng hàng Việt Nam” thông qua việc chỉ đạo và tổ chức lập kế hoạch sản xuất, nâng cao năng lực cạnh tranh, mua sắm đầu tư trang thiết bị đã ưu tiên sử dụng dịch vụ, sản phẩm trong ngành; ký kết hợp tác với các tập đoàn, tổng công ty, ngân hàng trong Khối DNTW và các doanh nghiệp tư nhân hàng đầu trong nước[[36]](#footnote-36).

Công tác dân vận được lan tỏa với vai trò chủ động của các đoàn thể bằng các hoạt động xã hội, công tác an sinh xã hội (ASXH), mang “Nghĩa tình Dầu khí” chăm lo đến đời sống vật chất, tinh thần đối với cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên, NLĐ và lực lượng hưu trí Dầu khí cũng như thể hiện trách nhiệm đối với cộng đồng xã hội. Trong nhiệm kỳ qua, Tập đoàn đã thực hiện chương trình ASXH với tổng kinh phí 3.315,7 tỷ đồng; hỗ trợ: xây dựng 11.137 căn nhà Đại đoàn kết (“về đích trước” chỉ tiêu thi đua xây dựng 4.000 nhà nghĩa tình Dầu khí chào mừng đại hội đảng các cấp trong Tập đoàn); triển khai có hiệu quả công tác bảo vệ môi trường, chống biến đổi khí hậu, trồng hơn 1 triệu cây xanh; triển khai chương trình “Nhiệt huyết người Dầu khí” hiến tặng 23.000 đơn vị máu. Đặc biệt, trong giai đoạn khó khăn nhất do dịch bệnh Covid-19, Tập đoàn đã dành 747 tỷ đồng chia sẻ cùng nhân dân cả nước trong công tác phòng, chống, khắc phục hậu quả dịch bệnh, tham gia khắc phục hậu quả thiên tai, trong đó nổi bật là công trình tái thiết khu dân cư thôn Kho Vàng (Lào Cai).

**3. Hoàn thiện và đồng bộ các khâu trong công tác xây dựng Đảng về tổ chức và cán bộ**

Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Thường vụ Đảng ủy, Hội đồng Thành viên đã ban hành đầy đủ, đồng bộ hệ thống các quy chế, quy định của Tập đoàn trong công tác tổ chức, cán bộ và triển khai thực hiện tốt trong toàn hệ thống chính trị[[37]](#footnote-37). Đặc biệt, đã triển khai đồng bộ giữa quy hoạch cấp ủy và quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý, thực hiện quy hoạch, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ đối với các cấp ủy từ lãnh đạo Tập đoàn đến đơn vị, các doanh nghiệp do Tập đoàn nắm quyền chi phối, các ban Tập đoàn và các đoàn thể chính trị-xã hội.

Tổ chức cơ sở đảng thường xuyên được củng cố, rà soát, sắp xếp, đồng bộ với quá trình tái cấu trúc bộ máy doanh nghiệp, đảm bảo vai trò lãnh đạo của Đảng. Đội ngũ cấp ủy viên cơ sở, nhất là bí thư cấp ủy được bồi dưỡng năng lực lãnh đạo, kỹ năng và nghiệp vụ công tác đảng; quy chế làm việc của cấp ủy được rà soát sửa đổi, cập nhật, bổ sung phù hợp với quy định mới của Đảng; thực hiện đánh giá kết quả thực hiện thí điểm giao quyền cấp trên cơ sở, ủy quyền kết nạp đảng viên.

Đã ban hành Nghị quyết[[38]](#footnote-38) về lãnh đạo triển khai thực hiện Đề án cơ cấu lại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam giai đoạn đến hết năm 2025 (theo Quyết định số 1243/QĐ-TTg ngày 25/10/2023 của Thủ tướng Chính phủ); cùng tập thể lãnh đạo Tập đoàn tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, tạo sự đồng thuận cao, cơ bản hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ, đảm bảo chất lượng và tiến độ được giao. Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII), Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/02/2023 và Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Bộ Chính trị (khóa XIII) về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, Ban Thường vụ Đảng ủy Tập đoàn đã ban hành các nghị quyết và kết luận[[39]](#footnote-39) lãnh đạo việc thực hiện tái cơ cấu toàn diện, tổng thể mô hình tổ chức hoạt động của bộ máy Công ty mẹ-Tập đoàn; thực hiện sắp xếp, liên thông trong hoạt động của các ban xây dựng Đảng với các ban chuyên môn có nhiệm vụ tương đồng, sắp xếp các cơ quan giúp việc các tổ chức đoàn thể-chính trị của Tập đoàn và tái cơ cấu các đơn vị thành viên trên nguyên tắc tập trung nguồn lực theo lĩnh vực; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, tăng trách nhiệm; thực hiện quản trị hiệu quả, hướng tới tối ưu hiệu suất lao động và nâng cao năng lực cạnh tranh của Tập đoàn trong tình hình mới.

Đảng ủy Tập đoàn đã lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, trực tiếp quyết định nội dung quản lý cán bộ đối với một số chức danh cán bộ và uỷ quyền phân cấp cho Ban Thường vụ Đảng uỷ Tập đoàn và cấp uỷ cơ sở quản lý những chức danh cán bộ khác. Thường xuyên đánh giá, phát hiện, lựa chọn, thu hút, trọng dụng nhân tài; khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; tìm chọn tài năng trong cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Đội ngũ cán bộ của Tập đoàn và các đơn vị hiện cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ công việc trong tình hình mới. Việc rà soát, bổ sung, kiện toàn cấp uỷ và các chức danh trong cấp uỷ của Đảng ủy Tập đoàn và các đảng bộ trực thuộc trong nhiệm kỳ 2020-2025 được thực hiện thường xuyên theo quy định, đảm bảo công tác lãnh đạo của cấp uỷ.

Công tác phát triển đảng viên, nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên, chất lượng sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt cấp ủy các cấp, nguyên tắc tập trung dân chủ, công tác tự phê bình và phê bình trong sinh hoạt chi bộ, cấp ủy, tổ chức đảng được thực hiện nghiêm túc. Đảng ủy Tập đoàn đã triển khai Chỉ thị 28-CT/TW ngày 21/01/2019 của Ban Bí thư về nâng cao chất lượng kết nạp đảng viên; **đồng thời tổ chức** rà soát, sàng lọc và đưa những đảng viên không còn đủ tư cách ra khỏi Đảng - **việc này** được thực hiện từ cấp chi bộ. Hằng năm, xây dựng kế hoạch, giao nhiệm vụ, chỉ tiêu phát triển đảng cụ thể tới các cấp ủy trực thuộc; những năm đầu nhiệm kỳ do thực hiện giãn cách xã hội phục vụ phòng chống dịch bệnh Covid-19 nên khó khăn cho việc phát triển đảng viên mới; tuy nhiên, kết quả cả nhiệm kỳ đã hoàn thành vượt mức chỉ tiêu quan trọng này.

Tập đoàn luôn chú trọng bồi dưỡng, đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực lãnh đạo cho đội ngũ cán bộ; xây dựng định hướng chiến lược triển khai công tác đào tạo 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. Hằng năm, Đảng ủy Tập đoàn xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị; phối hợp tổ chức các lớp đào tạo và bồi dưỡng lý luận chính trị, bồi dưỡng cấp ủy viên cơ sở; chủ động tổ chức các lớp bồi dưỡng nhận thức về đảng cho các đối tượng đảng viên mới và quần chúng ưu tú; cử các cán bộ tham gia đào tạo cao cấp, trung cấp lý luận chính trị.

Đảng ủy Tập đoàn chủ động phối hợp với các cơ quan chức năng thực hiện tốt nhiệm vụ bảo vệ chính trị nội bộ theo quy định[[40]](#footnote-40); thực hiện thẩm tra xác minh và kết luận chính trị phục vụ công tác cán bộ, phát triển đảng; thực hiện rà soát chính trị nội bộ phục vụ đại hội đảng các cấp; xem xét bố trí, sử dụng cán bộ theo đúng quy định. Công tác quán triệt và quản lý cán bộ, đảng viên ra nước ngoài được thực hiện theo quy định, có báo cáo với cấp ủy chi bộ, cấp ủy quản lý, thực hiện nghiêm túc nhiệm vụ của đảng viên khi ra nước ngoài.

Công tác thi đua, khen thưởng của Tập đoàn luôn là động lực thúc đẩy hoạt động SXKD của các đơn vị và Tập đoàn để hướng tới hoàn thành nhiệm vụ chính trị, kế hoạch được giao. Hằng năm, đã triển khai thực các phong trào thi đua lao động sản xuất, lao động sáng tạo, đưa ra nhiều giải pháp, sáng kiến áp dụng vào thực tiễn SXKD hoàn thành kế hoạch quản trị và thi đua về đích sớm[[41]](#footnote-41); tổ chức tốt hoạt động các Cụm thi đua trong toàn Tập đoàn; phát động, triển khai thực hiện có hiệu quả các phong trào thi đua và tích cực tham gia hưởng ứng các phong trào thi đua do cấp trên phát động[[42]](#footnote-42).

**4. Đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng**

Đảng ủy Tập đoàn đã tập trung, đổi mới trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ KTGS, thi hành kỷ luật đảng, giải quyết khiếu nại, tố cáo theo quy định của Đảng, đảm bảo đúng phương hướng, phương châm, nguyên tắc, thủ tục, quy trình; kịp thời lãnh đạo, chỉ đạo công tác kiện toàn nhân sự UBKT các cấp[[43]](#footnote-43).

Thường xuyên đổi mới phương pháp triển khai, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy Tập đoàn trong việc thực hiện và khắc phục các nội dung theo yêu cầu của kết luận kiểm tra, thanh tra, kiểm toán đối với doanh nghiệp; nâng cao hiệu quả phối hợp và tổ chức thực hiện giữa công tác KTGS của Đảng với công tác thanh tra, kiểm tra, kiểm soát nội bộ, công tác quản trị rủi ro và giám sát tuân thủ của Tập đoàn. Công tác KTGS của UBKT với các ban xây dựng Đảng, các đoàn thể có sự phối hợp chặt chẽ, đảm bảo thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ được giao. Trong năm 2024, lần đầu tiên các tổ chức chính trị - xã hội Tập đoàn đã tổ chức giám sát cấp ủy trực thuộc Đảng bộ Tập đoàn theo các quy định, chỉ thị của Trung ương về phản biện xã hội của Mặt trận tổ quốc và các tổ chức đoàn thể.

Công tác KTGS được gắn với công tác tư tưởng, tổ chức thực hiện quy chế giám sát cơ sở, tiếp công dân của người đứng đầu cấp ủy; công tác giám sát thường xuyên được chú trọng thông qua việc phân công cấp ủy viên, ủy viên UBKT, các ban xây dựng Đảng phụ trách địa bàn; thường xuyên chỉ đạo, đôn đốc cấp ủy các cấp thực hiện khắc phục các hạn chế, tồn tại được chỉ ra qua KTGS; kịp thời giải quyết những vấn đề có chiều hướng nổi cộm, có nguy cơ dẫn đến vi phạm tại cơ sở, qua đó ngăn ngừa và hạn chế phải kiểm tra dấu hiệu vi phạm đối với tổ chức đảng, đảng viên, tạo thuận lợi cho doanh nghiệp hoạt động hiệu quả[[44]](#footnote-44).

Công tác KTGS được gắn với công tác phòng chống nham nhũng, tiêu cực, lãng phí, công tác kê khai, công khai tài sản thu nhập hằng năm theo quy định. Đảng ủy Tập đoàn đã tập trung chỉ đạo và thực hiện công tác KTGS, thanh tra, kiểm toán các lĩnh vực dễ phát sinh tham nhũng, tiêu cực; ban hành chương trình phòng chống tham nhũng lãng phí nhiệm kỳ 2020 – 2025 và hằng năm; tập trung rà soát, sửa đổi bổ sung quy trình, quy chế, quy định nội bộ trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của đơn vị nhằm hạn chế, ngăn ngừa các vi phạm, phát sinh tham nhũng, tiêu cực. Tiếp tục tham gia xây dựng, hoàn thiện đồng bộ thể chế phòng chống tham nhũng, tiêu cực, trọng tâm là hoàn thiện thể chế về kiểm soát quyền lực, quy định, quy chế về công tác cán bộ; kiến nghị xử lý các vướng mắc, khắc phục những sơ hở, bất cập trong cơ chế, chính sách, pháp luật liên quan đến doanh nghiệp; triển khai thực hiện có hiệu quả các qui định, pháp luật có liên quan đến phòng chống tham nhũng, tiêu cực. Chỉ đạo, hướng dẫn và chủ động tổ chức thực hiện việc kê khai minh bạch tài sản hằng năm theo quy định. Các cá nhân, cán bộ có nghĩa vụ kê khai tài sản thu nhập diện Tập đoàn quản lý thực hiện kê khai đầy đủ, từ năm 2020 đến 2024 có 1.259 lượt cán bộ có bản kê khai và công khai tài sản thu nhập.

**IV. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

**1. Ưu điểm**

Nhiệm kỳ qua, trong bối cảnh khó khăn nhiều hơn thuận lợi, Tập đoàn đã kiên trì, chủ động tham mưu và được Đảng, Nhà nước từng bước tháo gỡ các nút thắt, điểm nghẽn về cơ chế, thể chế. Tập đoàn đã sáng tạo trong quản trị, nâng cao khả năng thích ứng và quản trị biến động thành nét văn hóa đặc trưng; đồng thời kiên định thực hiện chủ trương tái tạo văn hóa đi trước, làm nền tảng cho tái tạo hoạt động kinh doanh;... Qua đó, đã ổn định, phục hồi tăng trưởng, nâng tầm uy tín, thương hiệu và phát triển vượt trội; tạo được niềm tin của Đảng, Nhà nước, nhân dân và người lao động Dầu khí; khẳng định vị trí, vai trò, sứ mệnh của Petrovietnam trong đảm bảo an ninh năng lượng, an ninh kinh tế, an ninh lương thực, an ninh quốc phòng và tham gia tích cực công tác ASXH.

Chủ động đổi mới phương thức **lãnh đạo**, nâng cao năng lực của **tổ chức** Đảng **trong doanh nghiệp**, **đồng thời** đẩy mạnh chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ **trong công tác quản lý, điều hành**; tổ chức tốt việc nghiên cứu, học tập, quán triệt các nghị quyết, chỉ thị; đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch; lãnh đạo toàn diện hoạt động của các đoàn thể chính trị - xã hội, xây dựng cơ chế để đoàn thể tham gia xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Hoàn thiện hệ thống quy chế, quy định, quy trình quản trị nội bộ và trong công tác xây dựng Đảng; chủ động kiện toàn tổ chức cơ sở đảng phù hợp với sắp xếp bộ máy doanh nghiệp; đồng bộ các quy chế, quy định trong công tác tổ chức, cán bộ, đảm bảo tính nhất quán và hiệu quả trong toàn hệ thống; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, triển khai đồng bộ giữa quy hoạch cấp ủy và quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp; thực hiện quy hoạch, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ ở các cấp. Đổi mới phương pháp triển khai, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo khắc phục tồn tại, hạn chế trong thực hiện các kết luận thanh tra, kiểm tra, kiểm toán; xây dựng cơ chế phối hợp giữa công tác kiểm tra, giám sát của Đảng với các hoạt động thanh tra, kiểm tra, kiểm soát nội bộ, phòng chống tham nhũng, tiêu cực, lãng phí góp phần đảm bảo thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị và phát triển của Tập đoàn trong tình hình mới. Công tác quản lý, sử dụng vốn và tài sản nhà nước, quản lý, thực hiện các dự án đầu tư nghiêm túc và hiệu quả. Đã hồi sinh các dự án khó khăn, chậm tiến độ nhiều năm.

Tập đoàn đã xây dựng được đội ngũ cán bộ, đảng viên, NLĐ giàu khát vọng, có tư tưởng ổn định, đoàn kết, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển. Tiến hành kiện toàn, chuyển giao thế hệ nhân sự cấp cao, phản ánh đúng nguyện vọng, ý chí của cán bộ, đảng viên và NLĐ.

Với tất cả sự cố gắng đó, Tập đoàn đã vững vàng vượt qua sóng gió, hoàn thành toàn diện các chỉ tiêu, nhiệm vụ SXKD, phục hồi tăng trưởng so với trước đại dịch Covid-19. Đặc biệt, trong 03 năm gần đây, Tập đoàn đã vượt qua “cơn gió ngược”, thiết lập nhiều kỷ lục chưa từng có trong lịch sử hình thành và phát triển. Đã xuất sắc hoàn thành toàn diện 07/07 chỉ tiêu nhiệm vụ chính trị của Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Tập đoàn lần thứ III đề ra trước 2 năm; hoàn thành toàn diện các chỉ tiêu tài chính theo kế hoạch 5 năm được Thủ tướng Chính phủ giao – về đích trước từ 1 năm 3 tháng đến 2 năm; các chỉ tiêu: tổng doanh thu toàn Tập đoàn, Nộp NSNN toàn Tập đoàn và lợi nhuận trước thuế hợp nhất tăng trưởng rất cao (16-42%) so với nhiệm kỳ trước[[45]](#footnote-45).

**2. Tồn tại, khuyết điểm và nguyên nhân**

***2.1. Tồn tại, khuyết điểm***

Một số cấp ủy còn chậm trễ trong việc triển khai các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, chương trình/kế hoạch hành động của Trung ương và Đảng ủy Tập đoàn. Sinh hoạt cấp ủy, chi bộ ở một số cơ sở chưa đi vào nề nếp, đảm bảo thời gian sinh hoạt theo quy định; nội dung sinh hoạt chưa phù hợp với đặc thù của doanh nghiệp, chưa đáp ứng được công tác lãnh đạo của cấp ủy đối với nhiệm vụ chính trị, tinh thần tự phê bình và phê bình chưa cao. Còn có khuyết điểm, tồn tại, hạn chế từ giai đoạn trước, được các đoàn giám sát chỉ ra trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện quy chế làm việc; công tác cán bộ, ban hành quy chế, quy định nội bộ; công tác quản lý tài chính, tài sản, thực hiện các dự án đầu tư. Nội dung công tác KTGS tại một số cấp ủy cơ sở chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu trong tình hình mới, chưa phù hợp với đặc thù của doanh nghiệp, nhất là giám sát thường xuyên, giám sát cấp uỷ viên cùng cấp, người đứng đầu cấp uỷ và cán bộ chủ chốt ở các cấp.

Các dự án trọng điểm quốc gia kéo dài từ giai đoạn trước năm 2020 như: Chuỗi Dự án khí - điện Cá Voi Xanh gặp nhiều khó khăn, vướng mắc, cần được hỗ trợ tháo gỡ từ cấp có thẩm quyền. Dự án Nâng cấp mở rộng Nhà máy Lọc dầu Dung Quất còn những khó khăn, vướng mắc cần tập trung giải quyết để đảm bảo tiến độ[[46]](#footnote-46). Một số đơn vị khó khăn (Petrocons, VNPoly); mặc dù đã có nhiều chuyển biến tích cực, khôi phục hoạt động nhưng do còn nhiều khó khăn trong tìm kiếm thị trường do vậy đến nay các đơn vị vẫn còn lỗ lũy kế.

***2.2. Nguyên nhân***

Các tổ chức cơ sở đảng trong Đảng bộ Tập đoàn thuộc nhiều loại hình đơn vị, doanh nghiệp có quy mô hình thức sở hữu, tính chất hoạt động khác nhau; quy mô của Tập đoàn, quy mô của doanh nghiệp cấp II hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con là rất lớn, địa bàn rộng khắp. Có nhiều chi bộ đặc thù, đảng viên làm việc theo ca, kíp tại các nhà máy, các dự án, công trình, trên tàu, thuyền, trên giàn khoan và các công trình biển. Các quy định về thời gian, chế độ sinh hoạt, công tác quản lý đảng viên, đảng vụ…chưa thực sự phù hợp với hoạt động của doanh nghiệp và xu thế phát triển công nghệ số. Bên cạnh đó, việc lựa chọn, bố trí cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ làm công tác xây dựng đảng của một số cấp ủy chưa được quan tâm đúng mức; có nơi cấp ủy chưa nghiên cứu kỹ và nắm vững các nguyên tắc sinh hoạt Đảng cũng như kỹ năng, nghiệp vụ của một số cán bộ tham mưu còn hạn chế. Một số cấp ủy, lãnh đạo doanh nghiệp chưa dành thời gian đầu tư, tìm các biện pháp để đổi mới nội dung, hình thức nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai, tổ chức thực hiện các nhiệm vụ của cấp ủy, chưa quyết tâm cao trong giải quyết, khắc phục các tồn tại, hạn chế, khuyết điểm của tổ chức đảng, doanh nghiệp đã được chỉ ra.

Tập đoàn và các đơn vị đã phải đối mặt với nhiều thách thức khách quan dẫn đến những tồn tại, hạn chế trong hoạt động SXKD như suy thoái kinh tế toàn cầu, giá dầu diễn biến bất thường, khiến các đối tác nước ngoài thận trọng trong chiến lược đầu tư; cơ chế chính sách chưa đồng bộ để đáp ứng tình hình thực tế.

**V. BÀI HỌC KINH NGHIỆM**

(1) Tuyệt đối tuân thủ sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Chính phủ; chủ động đề xuất, tham gia xây dựng và chủ động, kiên trì làm việc với các cơ quan có thẩm quyền để tháo gỡ khó khăn, vướng mắc và góp phần hoàn thiện thể chế, chính sách.

(2) Thường xuyên đổi mới phương thức, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng, xây dựng tác phong văn hóa, chuyên nghiệp, đề cao tính hiệu quả, thiết thực, để đảm bảo các quyết sách của tổ chức đảng trong doanh nghiệp luôn tuân thủ nghiêm quy định nhưng được vận dụng linh hoạt, ứng phó với các biến động của tình hình thực tiễn. Hình thành văn hóa quản trị biến động; tuyệt đối không lơ là, chủ quan, mất cảnh giác trong mọi điều kiện, hoàn cảnh, khiêm tốn, cầu thị, lắng nghe, chuẩn bị phương án sẵn sàng trước mọi tình huống.

(3) Hoạt động của tổ chức đảng luôn gắn bó mật thiết với mục tiêu, chiến lược phát triển của doanh nghiệp; sự nhất quán trong nhận thức và hành động từ cấp ủy, lãnh đạo các cấp đến từng cán bộ, đảng viên, người lao động với phương châm: “liên thông, đồng bộ, liên tục, đồng hành, hướng đích” đã tạo nên khối đoàn kết thống nhất, chung một mục tiêu đưa Tập đoàn thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước giao.

(4) Tăng cường phân cấp, phân quyền gắn với kiểm tra, giám sát, kiểm soát việc tổ chức thực hiện. Thông qua kiểm tra, giám sát tạo nên nhận thức chung về “vòng bảo vệ” để các quyết sách được thực hiện nghiêm túc, đầy đủ và phát huy hiệu quả.

(5) Đảng viên giữ cương vị lãnh đạo ở các vị trí khác nhau phải tư duy và có phương pháp đổi mới quyết liệt, theo sát tiến độ, hiệu quả công việc được giao
phụ trách, chỉ đạo kịp thời tháo gỡ khó khăn; những cuộc họp BOD Meeting,
CEO Meeting, giao ban chuyên đề xây dựng Đảng đã trở thành “điểm nhấn”
trong cả nhiệm kỳ. Nuôi dưỡng khát vọng vượt lên chính mình; tôn vinh kịp thời, đúng người, đúng việc, tạo sức lan tỏa lớn. Phát huy hiệu quả công tác truyền thông, văn hóa doanh nghiệp và an sinh xã hội để củng cố vị thế, nâng cao uy tín, giá trị thương hiệu Petrovietnam.

**PHẦN THỨ HAI**

**MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ, CÁC GIẢI PHÁP CHỦ YẾU**

**NHIỆM KỲ 2025 – 2030**

Nhiệm kỳ 2025 – 2030, bối cảnh, tình hình thế giới và trong nước đan xen cả thuận lợi, thời cơ và khó khăn, thách thức. Thế giới tiếp tục biến động do suy thoái kinh tế, xung đột vũ trang, khủng hoảng năng lượng, bất ổn địa chính trị, nguy cơ chiến tranh thương mại, sự trỗi dậy của chủ nghĩa dân tộc và bảo hộ kinh tế, cùng với tác động ngày càng nghiêm trọng của biến đổi khí hậu;… Sau gần 40 năm đổi mới, thế và lực của đất nước đã lớn mạnh hơn cả về quy mô và sức cạnh tranh. Đặc biệt, trong bối cảnh đất nước đang bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc cùng với các xu hướng dịch chuyển năng lượng, chuyển đổi mô hình, mở rộng quy mô, nâng cao năng suất, hiệu suất, hiệu quả được Đảng và Chính phủ đang quyết liệt triển khai. Giai đoạn 2025-2030 là giai đoạn tăng trưởng xanh bền vững của Tập đoàn, phù hợp với xu thế phát triển của nền kinh tế tuần hoàn, của các xu hướng công nghệ mới, xu hướng phát triển xanh, chuyển đổi số và chuyển dịch năng lượng; với vai trò là Tập đoàn kinh tế hàng đầu đất nước, tập thể cán bộ, đảng viên, NLĐ Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng Quốc gia Việt Nam sẽ quyết tâm, nỗ lực cao nhất để tăng tốc, bứt phá, tiếp tục đóng góp, khẳng định vị thế của Petrovietnam trong sự nghiệp cách mạng vẻ vang của Đảng, của dân tộc Việt Nam.

**A. MỤC TIÊU VÀ CÁC CHỈ TIÊU CHỦ YẾU**

**I. Mục tiêu tổng quát**

Xây dựng Đảng bộ vững mạnh toàn diện; phát triển Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng Quốc gia Việt Nam hàng đầu khu vực, hoạt động an toàn, hiệu quả, phát triển bền vững, có năng lực cạnh tranh cao trong nước và quốc tế; giữ vững vai trò trụ cột đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia, tiên phong, dẫn dắt trong chuyển dịch năng lượng, hội nhập quốc tế, cung cấp dịch vụ năng lượng tái tạo; đóng góp quan trọng vào tăng trưởng xanh, kinh tế biển, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, bảo vệ môi trường và góp phần giữ vững chủ quyền quốc gia trên biển.

**II. Các chỉ tiêu chủ yếu**

*\* Về nhiệm vụ chính trị*

(1) Khẳng định vị thế là Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng hàng đầu Việt Nam; trong danh sách bảng xếp hạng hàng năm của 500 công ty, tập đoàn hàng đầu trên toàn thế giới tính theo doanh số (Fortune Global 500).

(2) Tổng doanh thu toàn Tập đoàn tăng bình quân 10%/năm.

(3) Nộp ngân sách Nhà nước toàn Tập đoàn tăng bình quân 8-10%/năm.

(4) Lợi nhuận trước thuế tăng bình quân 3-5%/năm.

(5) Tỷ suất lợi nhuận sau thuế trên vốn điều lệ bình quân đạt 8%/năm.

(6) Thực hiện đầu tư tăng bình quân 10-15%/năm.

(7) Năng suất lao động tăng bình quân 5-8%/năm.

(8) Thu nhập tăng bình quân từ 3-5%/năm.

*\* Về công tác xây dựng Đảng*

(9) Tổ chức đảng các cấp hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên đạt trên 90%.

(10) Đảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên đạt trên 90%.

(11) Hằng năm kết nạp đảng viên mới đạt tỷ lệ từ 3-4% tổng số đảng viên.

**B. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP TRỌNG TÂM**

**I. Phát triển Tập đoàn có tiềm lực mạnh, quản trị hiện đại, năng lực cạnh tranh cao; tiên phong trong chuyển dịch năng lượng và tăng trưởng xanh bền vững.**

***1. Tập trung phát triển 3 trụ cột chiến lược***

Trên cơ sở 5 lĩnh vực hoạt động chính (Tìm kiếm, thăm dò, khai thác dầu khí là cốt lõi; Công nghiệp Khí là nền tảng; Lĩnh vực Điện là năng lượng mới; Chế biến là lĩnh vực tạo giá trị gia tăng; Lĩnh vực Dịch vụ là mũi nhọn); tập trung phát triển thành 3 trụ cột chiến lược: Năng lượng, Công nghiệp và Dịch vụ, trong đó, trụ cột Năng lượng là cốt lõi và giữ mối quan hệ tương hỗ giữa 3 trụ cột. Định hướng cụ thể như sau:

* 1. *Trụ cột Năng lượng (Cốt lõi)*

Tập đoàn xác định sứ mệnh đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia, cung cấp các sản phẩm năng lượng thiết yếu cho nền kinh tế. Đồng thời, phát triển thích ứng trong bối cảnh chuyển dịch năng lượng bằng việc đa dạng hóa danh mục sản phẩm, đầu tư vào năng lượng tái tạo/ năng lượng mới và các dạng năng lượng sạch; bao gồm: toàn bộ chuỗi giá trị dầu khí truyền thống (thăm dò, khai thác, sản xuất xăng dầu), phát triển công nghiệp khí, LNG, và mở rộng sang năng lượng tái tạo/năng lượng mới: điện hạt nhân, điện gió ngoài khơi, điện mặt trời, hydro xanh, amoniac xanh,...

Phát triển năng lượng tái tạo/năng lượng mới là hướng đi chiến lược, tạo động lực tăng trưởng mới, nâng cao năng lực cạnh tranh và vị thế quốc tế của Tập đoàn. Nghiên cứu, cập nhật công nghệ, tập trung nguồn lực để thực hiện dự án Nhà máy điện hạt nhân Ninh Thuận 2.

* 1. *Trụ cột Công nghiệp (Nền tảng)*

Tập đoàn phát triển mạnh mẽ ngành công nghiệp chế biến sâu, nâng cao chất lượng và giá trị gia tăng của các sản phẩm dầu khí, hóa dầu, hóa chất, vật liệu mới,... tạo giá trị gia tăng bền vững và nâng cao vị thế cạnh tranh. Tập trung phát triển các ngành công nghiệp hỗ trợ và ngành công nghiệp liên quan đến năng lượng có tiềm năng tăng trưởng cao và Tập đoàn có lợi thế. Đồng thời, nghiên cứu và phát triển các sản phẩm vật liệu, nhiên liệu và hoá chất xanh, bền vững. Bao gồm: sản xuất hóa dầu, hóa chất, phân bón, nhựa, vật liệu mới (vật liệu carbon nanotube, graphene; vật liệu silic; các sản phẩm xanh, tái chế, đặc thù…) và các sản phẩm khác; công nghiệp cơ khí chế tạo (giàn khoan, giàn khai thác, cột điện gió, công trình trên bờ/ngoài khơi),...; sản xuất/khai thác khoáng sản đáy biển tiến tới khoáng sản trên bờ (đất hiếm, kim loại); sản xuất pin lưu trữ năng lượng (bao gồm pin hạt nhân).

*1.3.* *Trụ cột Dịch vụ (Mũi nhọn)*

Tập đoàn cung cấp các dịch vụ kỹ thuật chất lượng cao cho các dự án năng lượng và các công trình công nghiệp ở thị trường trong nước và quốc tế. Bao gồm: cung cấp các dịch vụ cho toàn bộ chuỗi giá trị dầu khí và năng lượng tái tạo/ năng lượng mới. Các dịch vụ gồm: kỹ thuật chuyên ngành; thiết kế kỹ thuật, mua sắm, thi công và lắp đặt (EPCI); vận hành và bảo dưỡng sửa chữa (O&M); hậu cần hỗ trợ; tư vấn khoa học công nghệ, chuyển đổi số và đào tạo; Chôn lấp CO2 (CCS);…

Tập trung đầu tư xây dựng và phát triển một số tổng công ty dịch vụ kỹ thuật mạnh, với quy mô và tiềm lực ngang hàng với các đơn vị dịch vụ trong khu vực và quốc tế.

***2. Giải pháp chủ yếu***

*2.1. Hoàn thiện thể chế, cơ chế (công nghiệp, năng lượng, năng lượng mới); tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động và phát triển)*

* Đề xuất cấp thẩm quyền cơ chế, chính sách tăng cường thu h­út nguồn lực từ các thành phần kinh tế, các tổ chức tài chính trong và ngoài nước để phát triển ngành dầu khí. Chủ động, tích cực tham mưu, đề xuất, tham gia xây dựng và kiên trì thúc đẩy ban hành các khung pháp lý, cơ chế đặc thù cho các lĩnh vực mới, phức tạp (điện gió ngoài khơi, CCS, chôn lấp và sử dụng CO2 (CCUS), nâng cao hệ số thu hồi dầu (EOX), Hydro...).
* Có chính sách linh hoạt để đẩy mạnh thu hút đầu tư và cơ chế cạnh tranh vượt trội, chú trọng hợp tác với các nhà đầu tư có tiềm lực mạnh từ các nước lớn, có vị thế chính trị. Xây dựng cơ chế, chính sách đặc thù thu hút các nhà thầu lớn, các đối tác chiến lược nhất là từ những nước có vị thế trên thế giới thực hiện hoạt động thăm dò khai thác tại những vùng nước sâu, xa bờ, vùng nhạy cảm. Xây dựng phương án hợp tác, cơ chế khai thác chung tại những vùng chồng lấn, tranh chấp phức tạp. Tập trung xây dựng các cơ chế, chính sách ưu đãi đầu tư nâng cao hệ số thu hồi dầu khí, phát triển mỏ nhỏ cận biên, phát triển năng lượng tái tạo ngoài khơi; các giải pháp giảm phát thải; bảo vệ, nâng cao năng lực doanh nghiệp dầu khí trong nước; thúc đẩy hình thành các trung tâm năng lượng quốc gia.
* Kiến nghị các cấp thẩm quyền xem xét, cân đối nguồn lực cho các doanh nghiệp dầu khí dẫn dắt từ các nguồn vốn hợp pháp khác,... trong trường hợp cần thiết để bảo đảm yêu cầu đầu tư phát triển của doanh nghiệp.
* Hoàn thiện hệ thống quy định, quy chế quản lý nội bộ của Tập đoàn và các đơn vị. Thực hiện tốt công tác quán triệt các văn bản quy phạm nội bộ góp phần nâng cao hiệu quả quản trị của toàn hệ thống, gắn liền với việc áp dụng và thực thi trong hoạt động.

*2.2. Quản trị và quản lý doanh nghiệp (giải pháp trung tâm)*

* Tập trung củng cố và hiện đại hóa hệ thống quản trị lên một giai đoạn mới sau khi thực hiện chuyển đổi số, dịch chuyển mô hình kinh doanh. Tinh gọn, tối ưu, thích ứng, đáp ứng khả năng kiến tạo để trở thành môi trường vượt trội, phát triển bền vững và trách nhiệm xã hội.
* Xây dựng Bộ chỉ số phát triển bền vững của Tập đoàn; Áp dụng quản trị công ty theo theo hướng dẫn về thông lệ quản trị của Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD); Hoàn thiện các chỉ tiêu môi trường theo mô hình phát triển bền vững (ESG) và tuân thủ chuẩn mực cao về thực hiện hoạt động kinh doanh có trách nhiệm.
* Tăng cường phân cấp, phân quyền đi đối với việc nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra giám sát, quản trị rủi ro, cùng với chế tài xử lý; nâng cao hiệu lực, hiệu năng, hiệu quả, tạo điều kiện kinh doanh thuận lợi cho Tập đoàn và các đơn vị.
* Phục hồi hoạt động các dự án, đơn vị yếu kém, tập trung các giải pháp ổn định hoạt động SXKD. Tăng năng suất theo hướng bền vững, toàn diện và đồng đều trong cả hệ thống Petrovietnam.

*2.3. Phát triển nguồn nhân lực và thu hút nhân tài*

- Xây dựng Chiến lược phát triển nguồn nhân lực; thực hiện đồng bộ hệ thống các giải pháp để tối ưu, nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực hiện có và tăng cường đào tạo nguồn nhân lực trẻ, thu hút và sử dụng nhân tài/tài năng trẻ.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, khoa học công nghệ và công nhân kỹ thuật đồng bộ, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, công nghệ, quản lý, điều hành ngang tầm khu vực; đào tạo, tự đào tạo và thu hút kỹ sư/chuyên gia thuộc các lĩnh vực công nghiệp năng lượng mới. Phát triển cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học của Tập đoàn thành trung tâm đổi mới sáng tạo hàng đầu khu vực.

- Xây dựng hệ thống quản trị nhân sự theo chuẩn mực quốc tế; nâng cao hiệu quả, năng suất sử dụng lao động; đổi mới công tác tuyển dụng, đánh giá, bổ nhiệm và giao nhiệm vụ cho nhân sự/quản lý ở mỗi cấp. Hình thành văn hóa học tập hằng ngày và học tập suốt đời.

 - Xây dựng cơ chế đãi ngộ thỏa đáng; chính sách thu hút và khuyến khích việc phát hiện/sử dụng người có trình độ, năng lực sáng tạo vượt trội, có đề tài, sáng kiến, kinh nghiệm thực hiện; có công trình, sản phẩm, thành tích, cống hiến đặc biệt tạo nên sự tiến bộ, phát triển trong các lĩnh vực của Tập đoàn, nhất là các lĩnh vực công nghệ cao, năng lượng mới.

- Nâng cao chất lượng, tạo đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài: Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong các lĩnh vực theo hướng phát triển tối đa năng lực.

*2.4. Quản lý tài chính*

* Thường xuyên cập nhật, phân tích đánh giá các tác động để tối ưu hóa quản trị dòng tiền của Tập đoàn và đơn vị; đảm bảo cân đối nâng cao hiệu quả sử dụng vốn. Bảo toàn và phát triển vốn.
* Lành mạnh hóa tình hình tài chính, tăng nguồn lực để phục vụ sản xuất, kinh doanh. Đa dạng hóa các hình thức thức huy động vốn để đáp ứng nhu cầu vốn cũng như bảo đảm nguồn vốn cho các doanh nghiệp dẫn dắt thực hiện các mục tiêu chiến lược.
* Đề xuất xây dựng quy định cụ thể về việc sử dụng và cơ chế kiểm tra giám sát việc sử dụng các nguồn lực tài chính của các doanh nghiệp dẫn dắt đúng mục đích và có hiệu quả.

*2.5. Quản lý đầu tư*

* Tuân thủ các quy định trong đầu tư, phân cấp đầu tư; triển khai đồng bộ quản trị hiệu quả danh mục đầu tư dự án trong toàn Tập đoàn. Tập trung quản lý hiệu quả đầu tư vốn vào lĩnh vực kinh doanh chính, đẩy mạnh công tác thoái vốn đối với lĩnh vực kinh doanh ngoài ngành/không hiệu quả. Thực hiện nghiêm túc công tác quyết toán các dự án đã hoàn thành, đảm bảo tiến độ, hiệu quả theo quy định.
* Hoàn thành các dự án trọng điểm đảm bảo đúng tiến độ, hiệu quả, gồm: Dự án Lô B; Dự án Nâng cấp mở rộng Nhà máy lọc dầu Dung Quất; dự án NMĐ Long Phú 1; Cà Mau 3;...
* Thực hiện dự án Nhà máy điện hạt nhân Ninh Thuận 2, dự án năng lượng tái tạo (ĐGNK, năng lượng mặt trời, sinh khối... ). Nghiên cứu, thử nghiệm và triển khai đầu tư công nghệ CCUS tại các nhà máy điện. Đầu tư xây dựng hạ tầng thu gom, vận chuyển và lưu trữ CO2. Nghiên cứu và phát triển các sản phẩm vật liệu, nhiên liệu và hóa chất xanh, vật liệu mới tiên tiến như (nanocarbon; các sản phẩm, vật liệu sinh học, tái chế; nhiên liệu xanh và bền vững; nhiên liệu và vật liệu, nhựa đặc thù,…). Tham gia đầu tư phát triển các trung tâm năng lượng quốc gia tại một số căn cứ truyền thống (Bà Rịa-Vũng Tàu, Thanh Hóa, Quảng Ngãi,...).
* Tăng cường hoạt động mua bán sáp nhập (M&A) trong các hoạt động đầu tư của Tập đoàn.

*2.6. Phát triển Khoa học công nghệ (KHCN), Đổi mới sáng tạo (ĐMST) và Chuyển đổi số (CĐS), tạo động lực bứt phá có tính kỷ nguyên trong giai đoạn dịch chuyển của Tập đoàn (giải pháp đột phá)*

* Tập trung làm chủ (ứng dụng, thích nghi đến cải tiến, sáng tạo) công nghệ chiến lược: năng lượng ngoài khơi, nhiên liệu sạch, giảm phát thải carbon, lưu trữ năng lượng, vật liệu mới, khoáng sản (đáy biển, đất hiếm), công trình/nhà máy thông minh, công nghệ lượng tử, máy tính hiệu năng cao, hạt nhân tiên tiến.
* Khẩn trương hoàn thiện đồng bộ các quy chế, quy định nội bộ về quản lý KHCN, ĐMST, CĐS, quản trị tài sản trí tuệ; đồng thời kiến nghị cấp có thẩm quyền ban hành các cơ chế đặc thù, tháo gỡ rào cản, chấp nhận rủi ro, đầu tư mạo hiểm trong nghiên cứu và phát triển (R&D).
* Sắp xếp lại hệ thống ĐMST toàn Tập đoàn, tăng cường liên kết theo chuỗi Nghiên cứu - Phát triển - Ứng dụng - Thương mại hóa. Xây dựng Trung tâm Khoa học Công nghệ - Đổi mới sáng tạo - Đào tạo tập trung, hiện đại, là nơi hội tụ trí tuệ và nguồn lực KHCN của Tập đoàn. Khuyến khích tinh thần khởi nghiệp, sáng tạo trong toàn Tập đoàn.
* Tăng cường đầu tư cho R&D, đổi mới sáng tạo, thử nghiệm công nghệ mới. Hình thành các quỹ đầu tư mạo hiểm cho khởi nghiệp, ươm tạo công nghệ.
* Xây dựng đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, các "tổng công trình sư" trong các lĩnh vực công nghệ chiến lược. Ban hành các cơ chế đặc biệt về thu hút, đãi ngộ, giữ chân nhân tài KHCN, phát triển mạng lưới chuyên gia, hợp tác đào tạo quốc tế trong và ngoài nước.
* Hoàn thiện cơ sở dữ liệu lớn (quản trị, tri thức ngành, chuyên ngành). Xây dựng hệ sinh thái số, nền tảng số dùng chung, ứng dụng mạnh mẽ trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT)... vào quản trị và SXKD. Đảm bảo an toàn, an ninh mạng cho hạ tầng số.
* Xây dựng hệ thống chỉ tiêu đo lường hiệu quả: năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP), số lượng công bố/sáng chế, tỷ lệ thương mại hóa, tỷ suất hoàn vốn (ROI)...

*2.7. Phát triển Tập đoàn gắn liền với nhiệm vụ quốc phòng – an ninh – đối ngoại*

* Thường xuyên quán triệt các nghị quyết, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác quốc phòng - an ninh - ngoại giao; tăng cường sự lãnh đạo của các cấp uỷ đảng, sự quản lý và điều hành của người đứng đầu, trong chỉ đạo, thực hiện nhiệm vụ quốc phòng - an ninh- ngoại giao.
* Tăng cường công tác giáo dục quốc phòng - an ninh, lấy trọng tâm là bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh để xây dựng đội ngũ cán bộ công nhân viên trong toàn Tập đoàn có nhận thức, ý thức trách nhiệm cao, hiểu biết đầy đủ về quốc phòng toàn dân trong xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc.
* Tăng cường phối hợp chặt chẽ giữa Tập đoàn với các bộ liên quan để nắm bắt tình hình, tham mưu, đề xuất với Chính phủ chỉ đạo trước khi triển khai tại khu vực nhạy cảm, tình hình phức tạp.
* Thực hiện nghiêm túc, hiệu quả và thường xuyên việc kiểm điểm kết quả thực hiện các Quy chế phối hợp và các Thoả thuận hợp tác giữa Tập đoàn với Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, Bộ Ngoại giao để chủ động chuẩn bị và thực hiện tốt nhiệm vụ khảo sát điều tra cơ bản, tìm kiếm thăm dò dầu khí, bảo vệ vùng biển và chủ quyền quốc gia, đảm bảo an ninh cho việc triển khai tìm kiếm thăm dò và khai thác dầu khí trên biển; kết hợp hài hoà giữa phát triển của Tập đoàn gắn với đảm bảo an ninh, quốc phòng và bảo vệ chủ quyền quốc gia.

**II. Xây dựng Đảng vững mạnh, toàn diện, “là đạo đức, là văn minh”**

***1. Đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo của tổ chức đảng, cấp ủy đảng***

Đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng trong mối quan hệ với hệ thống chính trị; nâng cao tính chuyên nghiệp và văn hóa trong lãnh đạo của tổ chức đảng, cấp ủy đảng trong doanh nghiệp.

Xây dựng đội ngũ cán bộ chất lượng, hiệu quả; hoàn thiện quy định lựa chọn, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ của các cấp theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch, bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện quy định; cụ thể hóa các quy định của Trung ương về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ. Xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng nhân tài vào làm việc tại Tập đoàn và các đơn vị; khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; kịp thời thay thế cán bộ bị kỷ luật, cán bộ năng lực hạn chế, uy tín giảm sút mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm. Làm rõ và gắn trách nhiệm trực tiếp cho người đứng đầu khi để cấp phó, cán bộ dưới quyền trực tiếp tiêu cực, tham nhũng, trì trệ. Đẩy mạnh việc phân cấp, phân quyền cho cấp dưới quản lý, đánh giá cán bộ, đảm bảo công khai, minh bạch, đồng thời xác định rõ hơn thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể cấp ủy và cá nhân người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ.

Thường xuyên kiểm tra, giám sát cán bộ, đảng viên, người đứng đầu trong thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, trong công tác cán bộ và vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên. Thực hiện tốt việc kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác kiểm tra, kiểm toán, tài chính, cán bộ. Tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra các cấp theo hướng liêm chính, chuyên nghiệp.

Đổi mới phong cách lãnh đạo, phương pháp công tác, lề lối làm việc của các cấp; bảo đảm khoa học, dân chủ, sâu sát, cụ thể. Phân loại loại hình tổ chức đảng trực thuộc để có biện pháp lãnh đạo chỉ đạo phù hợp[[47]](#footnote-47). Hoàn thiện hệ thống quy chế, quy định nội bộ, ứng dụng khoa học công nghệ, chuyển đổi số/văn hóa số trong thời kỳ chuyển đổi số từ Đảng ủy/ Tập đoàn đến các đơn vị. Đảm bảo thực hiện 5 nguyên tắc, 5 phương thức lãnh đạo của Đảng và phương châm “5 rõ: rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, rõ thời gian, rõ kết quả”.

***2.* *Xây dựng Đảng bộ vững mạnh toàn diện, thống nhất về tư tưởng và hành động trên tinh thần “Một đội ngũ, một mục tiêu”***

*2.1. Coi trọng xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng và đạo đức*

Bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng; nguyên tắc tập trung, dân chủ gắn liền với tăng cường kỷ luật, kỷ cương. Kiên quyết đấu tranh, phòng, chống, ngăn chặn và đẩy lùi những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ.

Tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, kiên quyết và thường xuyên đấu tranh phê phán các quan điểm sai trái, thù địch. Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương thức công tác tư tưởng theo hướng khoa học, thiết thực, kịp thời và hiệu quả; nâng cao tính chiến đấu, tính giáo dục, tính thuyết phục trong tuyên truyền, học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Nắm chắc, dự báo đúng, định hướng chính xác, xử lý kịp thời các vấn đề tư tưởng trong cán bộ, đảng viên. Chú trọng công tác truyền thông, nắm bắt, xử lý thông tin, định hướng dư luận xã hội. Gắn kết chặt chẽ công tác tuyên giáo với truyền thông, phát huy vai trò *“Đi trước mở đường, đi cùng cổ vũ, đi sau tổng kết”* trong mọi hoạt động của Tập đoàn.

Nêu cao tinh thần tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng viên. Đẩy mạnh giáo dục đạo đức cách mạng, tiếp tục thực hiện sâu rộng, thường xuyên, có hiệu quả việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, gắn học tập với làm theo và công tác xây dựng chỉnh đốn Đảng, thực hiện quy định về trách nhiệm nêu gương. Đưa việc bồi dưỡng lý luận, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, đảng viên, cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đi vào nền nếp, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tư tưởng.

Xây dựng văn hoá Petrovietnam trở thành động lực và chuẩn mực trong lãnh đạo, quản lý và điều hành doanh nghiệp, làm cho các giá trị văn hoá thấm sâu vào mọi hoạt động của Đảng, hoạt động quản trị, điều hành SXKD. Bồi đắp văn hóa nền tảng, làm giàu văn hóa bản sắc; với tinh thần “Một đội ngũ, một mục tiêu”, quyết tâm giữ các giá trị văn hóa tốt đẹp thể hiện tư tưởng vững vàng, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới, sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và dám hành động vì lợi ích chung; quyết liệt chống những biểu hiện tiêu cực, loại bỏ những yếu tố xấu, độc, không phù hợp. Xây dựng môi trường làm việc trong thời kỳ chuyển đổi số: đoàn kết, gắn bó, thấu hiểu, kỷ cương, minh bạch, chuyên nghiệp, nghĩa tình. Xây dựng cơ sở dữ liệu tri thức ngành Dầu khí; hoàn thiện, cập nhật, tinh chỉnh hệ thống văn bản, quy chế, quy trình, quy định nội bộ đảm bảo tính khoa học, dễ hiểu, dễ áp dụng, làm cơ sở đánh giá tính tuân thủ, chấp hành, mức độ chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, đảng viên, NLĐ.

*2.2. Đổi mới công tác dân vận và lãnh đạo các đoàn thể chính trị - xã hội*

Thực hiện QCDC cơ sở, cấp ủy, lãnh đạo doanh nghiệp chủ động nghiên cứu, bám sát thực tiễn, xây dựng các quy chế, quy định đảm bảo cân đối nghĩa vụ, trách nhiệm với quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ; quan tâm chăm lo cho NLĐ tương xứng với năng suất lao động, với những đóng góp của NLĐ trong doanh nghiệp. Nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, lãnh đạo doanh nghiệp với các tổ chức chính trị - xã hội cùng cấp cũng như phối hợp với cấp ủy, chính quyền, đoàn thể địa phương nơi có trụ sở, công trình, dự án đứng chân.

Lãnh đạo việc đổi mới, hoàn thiện mô hình tổ chức và tối ưu hiệu quả hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp Nhà nước. Phát huy vai trò của các đoàn thể: công đoàn, đoàn thanh niên, hội cựu chiến binh, các tổ chức xã hội nghề nghiệp trong quá trình triển khai thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, hội viên, NLĐ; trong việc thu hút, vận động, tập hợp lực lượng công nhân mới, lao động trẻ thi đua lao động sáng tạo.

Làm mới phương thức hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội: Thực hiện tốt vai trò người đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, hội viên; hướng về cơ sở, kịp thời nắm bắt những tâm tư, nguyện vọng, bức xúc của các đoàn viên, hội viên để tham mưu; đề xuất hướng giải quyết. Thực hiện đúng vai trò chủ thể trong giám sát, phản biện, góp ý xây dựng Đảng, xây dựng doanh nghiệp. Phát huy vai trò giám sát việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của người đứng đầu và cán bộ, đảng viên; tham gia giám sát việc cụ thể hóa, thực hiện cơ chế, chính sách về công tác cán bộ, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội; thực hiện bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ. Tăng cường công tác kiểm tra, tổng kết, rút kinh nghiệm, xây dựng và nhân rộng mô hình, điển hình và định kỳ đánh giá nội dung, hình thức triển khai, phương thức hoạt động; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, bất cập.

Tiên phong thực hiện các chương trình giảm nghèo nhanh và bền vững, các hoạt động ASXH, đền ơn đáp nghĩa, từ thiện, nhân đạo; liên kết hoạt động với quần chúng nhân dân và thanh thiếu niên nơi có các công trình, dự án của Tập đoàn, các địa bàn khó khăn, xa xôi hẻo lánh.

***3.* *Hoàn thiện tổ chức bộ máy, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp trong Tập đoàn, nhất là người đứng đầu***

Thực hiện tái cơ cấu doanh nghiệp và sắp xếp theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, hoàn thiện tổ chức bộ máy và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, kiện toàn, sắp xếp tổ chức cơ sở đảng đồng bộ với quá trình tái cấu trúc của doanh nghiệp.

Thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương về tổ chức, hoạt động, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của đảng ủy cấp trên cơ sở, của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp nhà nước và đảng bộ, chi bộ cơ sở trong doanh nghiệp do nhà nước nắm giữ 50% vốn điều lệ trở xuống.

Rà soát, bổ sung quy chế làm việc của ban chấp hành, UBKT; quy chế quan hệ công tác giữa cấp ủy với hội đồng thành viên/hội đồng quản trị và tổng giám đốc/giám đốc doanh nghiệp/thủ trưởng đơn vị; bố trí các cơ quan tham mưu giúp việc cấp ủy và đoàn thể chính trị - xã hội theo quy định, phù hợp với tình hình thực tiễn, quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu công tác xây dựng Đảng đảm bảo đủ về số lượng và chất lượng.

Thực hiện nghiêm các quy định về phân cấp quản lý cán bộ và quy trình trong các khâu tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; thực hiện tốt công tác thi đua khen thưởng. Tiếp tục chỉ đạo quy định cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ theo chức danh, vị trí công tác; cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ theo khung năng lực đảm bảo đúng người, đúng việc, nâng cao chất lượng, đủ số lượng và có cơ cấu hợp lý.

Xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng và phát triển đội ngũ nhân tài làm việc tại Tập đoàn và các đơn vị. Quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng lãnh đạo, năng lực quản lý; đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh cấp ủy viên, cán bộ quản lý sát với yêu cầu, nhiệm vụ.

Chú trọng thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm[[48]](#footnote-48).

***4. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng; kiên quyết, kiên trì phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực***

Đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương pháp, đối tượng kiểm tra giám sát, chú trọng các giải pháp triển khai và thực hiện có hiệu quả giám sát thường xuyên. Phối hợp, liên thông giữa kiểm tra giám sát của Đảng với kiểm tra, kiểm toán, kiểm soát, giám sát, quản trị rủi ro của Hội đồng thành viên và Tổng giám đốc Tập đoàn; phát huy tốt vai trò giám sát và phản biện xã hội của tổ chức chính trị - xã hội, đổi mới công tác kiểm tra giám sát của các cơ quan tham mưu giúp việc của cấp ủy, tăng cường giám sát chuyên đề theo từng giai đoạn, thời điểm phù hợp.

 Tập trung kiểm tra việc thực hiện các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, nhiệm vụ chính trị của doanh nghiệp hằng năm và việc thực hiện nhiệm vụ theo Kết luận 76-KL/TW của Bộ Chính trị; đôn đốc, kiểm tra việc khắc phục các tồn tại, hạn chế, khuyết điểm đã được chỉ ra qua công tác kiểm tra giám sát của Đảng và kết luận thanh tra, kiểm tra, kiểm toán của doanh nghiệp. Chỉ đạo, hướng dẫn cấp ủy/UBKT cấp dưới thực hiện nhiệm vụ kiểm tra giám sát, thi hành kỷ luật của Đảng theo quy định, đảm bảo phương hướng, phương châm, nguyên tắc, thủ tục, quy trình, giữ vững kỷ cương, kỷ luật của Đảng.

Lãnh đạo, chỉ đạo cấp ủy các cấp thực hiện phòng chống, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, đảm bảo có kế hoạch, chỉ tiêu thực hiện cụ thể. Chỉ đạo thực hiện công tác nhân sự UBKT các cấp đảm bảo số lượng, chất lượng; nâng cao trình độ nghiệp vụ cho cán bộ cấp ủy, UBKT các cấp.

\*

**Với** quyết tâm chính trị **cao,** **tinh thần** dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, xuyên suốt trong **cả** nhiệm kỳ, Tập đoàn đã **không ngừng** vượt lên chính mình, **chủ động vượt qua muôn vàn** khó khăn, **thách thức.** **Công tác** hoàn thiện thể chế, từ chính sách, pháp luật đến hệ thống quản trị nội bộ, **được đẩy mạnh, đồng thời xác lập rõ** định hướng, mục tiêu chiến lược phát triển đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Tiềm lực của Tập đoàn**, cả về** vật chất (vốn, tài sản) **lẫn** con người (đội ngũ nhân sự chất lượng cao), **tiếp tục** được củng cố, phát triển **vững chắc** trên nền tảng văn hóa Petrovietnam; **Đây chính là nền móng** để Tập đoàn **tự tin** **bước** sang **một** chương mới **trong hành trình phát triển**: **trở thành** Tập đoàn Công nghiệp – Năng lượng Quốc gia Việt Nam, vững **vàng** **tiến** vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

1. Kết luận số 76-KL/TW, ngày 24/4/2024 của Bộ Chính trị về tình hình thực hiện Nghị quyết số 41-NQ/TW, ngày 23/7/2015 của Bộ Chính trị về định hướng Chiến lược phát triển ngành Dầu khí Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035 và một số định hướng cho giai đoạn mới. [↑](#footnote-ref-1)
2. Trong đó có: 11 đảng bộ, đảng ủy được thí điểm giao một số quyền cấp trên cơ sở; 06 đảng bộ, đảng ủy được ủy quyền kết nạp và kỷ luật đảng viên tới mức khai trừ đảng, 11 đảng bộ cơ sở, 04 chi bộ cơ sở hoạt động trên các địa bàn trong nước và nước ngoài. Toàn Đảng bộ có 963 tổ chức đảng các cấp, trong đó có 115 đảng bộ cơ sở, 15 đảng bộ bộ phận, 39 chi bộ cơ sở và 794 chi bộ trực thuộc. [↑](#footnote-ref-2)
3. Đại dịch Covid-19 gây nên suy thoái kinh tế thế giới nghiêm trọng nhất kể từ sau đại khủng hoảng 1929-1933, hoạt động sản xuất bị đình trệ. Đối với ngành năng lượng, giá dầu suy giảm kéo dài chưa từng có tiền lệ trong lịch sử giao dịch, đặc biệt thời điểm 20/4/2020 giá dầu WTI âm 37,63USD/thùng đã ảnh hưởng nặng nề đến ngành dầu khí thế giới nhiều Tập đoàn/Công ty Dầu khí trên thế giới thua lỗ, thậm chí phá sản, các nhà máy lọc dầu trên thế giới không hoạt động, sản phẩm luôn trong trạng thái tanktop. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ban Chấp hành Đảng bộ/Ban Thường vụ Đảng ủy Tập đoàn đã ban hành 4.526 văn bản lãnh đạo, chỉ đạo trong toàn nhiệm kỳ, cụ thể: 1.723 công văn; 1.176 quyết định; 708 báo cáo, kế hoạch, hướng dẫn, đề án, tờ trình; 919 nghị quyết, chỉ thị, kết luận, thông báo, chương trình. [↑](#footnote-ref-4)
5. Như: Nghị quyết liên tịch số 02-NQ/LT, ngày 19/8/2010 của Ban Thường vụ Đảng ủy Tập đoàn và Hội đồng Thành viên Tập đoàn về triển khai thực hiện Kết luận số 78-KL/TW ngày 26/7/2010 của Bộ Chính trị và tiếp tục đẩy mạnh sắp xếp, đổi mới, phát triển nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam; Nghị quyết số 34-NQ/ĐU, ngày 09/4/2011 của Ban Chấp hành Đảng bộ Tập đoàn về tăng cường và ưu tiên đầu tư tạo bước đột phá trong lĩnh vực tìm kiếm thăm dò, khai thác dầu khí;... [↑](#footnote-ref-5)
6. Tổng doanh thu toàn Tập đoàn giai đoạn 2020 - 2024 đạt 4.034 nghìn tỷ đồng; Nộp ngân sách Nhà nước toàn Tập đoàn giai đoạn 2020 - 2024 đạt 673 nghìn tỷ đồng... [↑](#footnote-ref-6)
7. (i)  PVN đã thực hiện tốt công tác bảo toàn vốn theo qui định, cụ thể: Vốn CSH bảo toàn và phát triển, cuối nhiệm kỳ tăng 16% so với đầu nhiệm kỳ; (ii) Thực hiện đầy đủ các biện pháp bảo toàn vốn theo Luật 69; (iii) Xử lý cơ bản được các tồn đọng về tài chính từ trước để lại, đặc biệt về các chi phí tại lĩnh vực E&P. [↑](#footnote-ref-7)
8. Năm 2020 có 01 phát hiện tại Lô 114 (mỏ Kèn Bầu); Năm 2021 có 01 phát hiện tại Lô 16-1/15, mỏ Sói Vàng. Năm 2023 có 02 phát hiện dầu khí mới (tại Lô 16-2, mỏ Hà Mã Vàng và Lô PM3-CAA, mỏ Bunga Lavatera). Năm 2024 có 03 phát hiện dầu khí mới (tại Lô 09-1, mỏ Rồng; Lô PM3-CAA, mỏ Bunga Aster; Lô 15-2/17, mỏ Hải Sư Vàng). [↑](#footnote-ref-8)
9. Giai đoạn 2020- 2025: đưa 19 mỏ/công trình dầu khí ở trong nước vào khai thác đều sớm hơn so với kế hoạch, trong đó: Năm 2020 đưa 02 công trình gồm: giàn CPP Sao Vàng (Lô 05-1b&c), giàn BK-21 (Lô 09-1); Năm 2021 đưa 03 mỏ/công trình, gồm: Mỏ Sư Tử Trắng pha 2A (Lô 15-1 ngày 14/6/2021), công trình BK-18A (Lô 09-1, ngày 10/11/2021), công trình BK-19 (Lô 09-1, ngày 13/11/2021); Năm 2022 đưa 05 mỏ/công trình, gồm: công trình H4 (Lô PM3- CAA), mỏ Cá Tầm (Lô 09-3/12, ngày 30/4/2022), mỏ Đại Nguyệt (Lô 05-1 b&c, ngày 08/8/2022), giàn RC-10 (Lô 09-1, ngày 28/10/2022), giàn CTC-2 mỏ Cá Tầm (Lô 09-3/12, ngày 28/10/2022), giàn RCRB-1 (Lô 09-1, ngày 17/11/2022); Năm 2023, đưa 04 mỏ/công trình, gồm: giàn RC8 (Lô 09-1, ngày 15/7/2023), giàn BK22 (Lô 09-1, ngày 18/10/2023), giàn BK4A (Lô 09-1, ngày 20/12/2023); mỏ Bunga Lavatera có dòng khí đầu tiên vào ngày 25/7/2023- đây là giếng thăm dò có phát hiện và được đưa vào khai thác ngay; Năm 2024, đưa 02 mỏ/công trình, gồm: giàn BK-23 (Lô 09-1, ngày 19/10/2024) và mỏ Bunga Aster (Lô PM3-CAA, ngày 05/5/2024); Năm 2025, sẽ đưa 03 mỏ/công trình dầu khí vào khai thác, gồm: Đại Hùng 3 (Lô 05-1a, tháng 5/2025), Kình Ngư Trắng (Lô 09-2/09, tháng 7/2025) và BK 24 (Lô 09-1, tháng 12/2025). [↑](#footnote-ref-9)
10. Hai hợp đồng dầu khí (PSC) tại Lô 15-2 và Lô 15-1 được ký mới sau khi Hợp đồng dầu khí đã ký hết hiệu lực. [↑](#footnote-ref-10)
11. Hoàn thành 03 dự án/công trình, năm 2020; Dự án Cải hoán GPP Dinh Cố để tiếp nhận khí Nam Côn Sơn 2 năm 2020 (giai đoạn 2) góp phần bổ sung đáng kể lượng khí giảm ở khu vực Đông Nam Bộ; Năm 2021 hoàn thành: Đường ống LNG Thị Vải - Phú Mỹ; Năm 2023: hoàn thành, nghiệm thu đưa vào sử dụng Dự án trọng điểm ngành năng lượng là Kho cảng LNG 1 triệu tấn Thị Vải, Bà Rịa - Vũng Tàu vào tháng 9/2023, tổ chức khánh thành công trình ngày 29/10/2023. [↑](#footnote-ref-11)
12. Đường ống khu vực Đông Nam Bộ: đường ống Rạng Đông - Bạch Hổ - Bà Rịa - Vũng Tàu (công suất thiết kế 2,2 tỷ m3/năm); đường ống Nam Côn Sơn 1 (công suất thiết kế 7,0 tỷ m3/năm); đường ống dẫn khí Nam Côn Sơn 2 (công suất thiết kế 7 tỷ m3/năm, đường ông Sao Vàng- Đại Nguyệt (công suất 7,0 tỷ m3/năm), đường ống Thiên Ưng- Đại Hùng (công suất 0,95 tỷ m3/năm) và khu vực Tây Nam Bộ: đường ống dẫn khí PM3 - Cà Mau (công suất thiết kế 2,2 tỷ m3/năm) đề cung cấp cho các hộ tiêu thụ (điện, đạm, công nghiệp,...), đường ống dẫn khí Hàm Rồng - Thái Bình (công suất thiết kế 500 triệu m3/năm), cung cấp cho các hộ công nghiệp khu vực Bắc bộ. [↑](#footnote-ref-12)
13. NMNĐ Sông Hậu 1, tính đến ngày 31/12/2024 đã phát được khoảng 14,46 tỷ kWh điện thương mại và được đánh giá là Nhà máy điện mới tốt nhất năm 2024. NMNĐ Thái Bình 2, ngày 25/02/2025 đã cán mốc sản lượng 10 tỷ kWh sau gần 2 năm phát điện (Tháng 5/2023), đặc biệt tháng 3/2025 sản lượng điện đạt kỷ lục cao nhất từ trước tới nay trong hệ thống các NMĐ của Tập đoàn với sản lượng 805 triệu kWh/tháng, khẳng định vai trò quan trọng trong hệ thống điện quốc gia – là minh chứng rõ nét cho sự hồi sinh mạnh mẽ, khẳng định quyết tâm và nỗ lực không ngừng của Petrovietnam trong công cuộc công nghiệp hóa đất nước. [↑](#footnote-ref-13)
14. Các nhà máy điện của Tập đoàn/PVPower: Nhơn Trạch 1&2, Thủy điện Hủa Na, Thủy điện Đakrinh, Nhiệt điện Vũng Áng 1, Cà Mau 1&2, Sông Hậu 1, Thái Bình 2. [↑](#footnote-ref-14)
15. Hoàn thành nghiên cứu phát triển, sản xuất thử nghiệm và thương mại hóa sản phẩm: F3030, TF4035; PP compound sợi thủy tinh, PP sinh học,… PVGas: Đã cấp LNG cho sản xuất Điện từ tháng 4/2024 và cấp cho khách hàng ngoài điện bằng xe bồn, tàu hỏa từ tháng 9/2024… [↑](#footnote-ref-15)
16. Nghị định số 36/2021/NĐ-CP, Luật Dầu khí (số 12/2022/QH15); Nghị định 45/2023/NĐ-CP, Hiệp định liên chính phủ của VSP và RVP; Nghị định 132/2024/NĐ-CP… [↑](#footnote-ref-16)
17. Trong ba năm (kể từ năm 2022) liên tiếp thiết lập kỷ lục mới và vượt mốc trên 1 triệu tỷ đồng vào năm 2024. [↑](#footnote-ref-17)
18. Quyết định số 4792/QĐ-DKVN ngày 01/10/2020 và sửa đổi bổ sung tại Quyết định số 4374/QĐ-DKVN ngày 02/8/2021. [↑](#footnote-ref-18)
19. Hiện, Tập đoàn và các Bên tham gia góp vốn đã và đang rà soát để bám sát tiến độ đưa vào vận hành các dự án theo phê duyệt của Thủ tướng Chính phủ tại Quyết định số 262/QĐ-TTg ngày 01/4/2024 về việc phê duyệt kế hoạch thực hiện quy hoạch phát triển điện lực Quốc gia thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050. [↑](#footnote-ref-19)
20. 02 dự án nhiên liệu sinh học Phú Thọ và Bình Phước: đã giao PVOIL xử lý theo thẩm quyền; Dự án Nhiên liệu sinh học Dung Quất: giao BSR, PVOIL xử lý theo thẩm quyền *(Hiện BSR đang nghiên cứu các phương án chế biến ethanol thành các sản phẩm hóa dầu, nhiên liệu có giá trị cao (bio-PET), nhiên liệu hàng không bền vững,… để xem xét khả năng mua lại tài sản, khôi phục hoạt động của Nhà máy sau khi tiến hành các thủ tục phá sản).*

Dự án Nhà máy sản xuất Xơ sợi polyeste Đình Vũ (VNPOLY): từ năm 2018 đã có chuyển biến tích cực được Chính phủ ghi nhận và đánh giá cao; đã vận hành toàn bộ 27 dây chuyền DTY từ năm 2021; doanh thu bù đắp chi phí hoạt động tối thiểu và có lãi trước biến phí. Năm 2024, Bộ Chính trị đã có kết luận về phương án xử lý đối với Công ty TNHH 1TV Công nghiệp tàu thủy Dung Quất (DQS) ‘‘đưa DQS tiếp tục hoạt động hiệu quả, phục vụ phát triển ngành công nghiệp đóng tàu và vận tải biển tương xứng với tiềm năng và thế mạnh quốc gia”. [↑](#footnote-ref-20)
21. Nhiệm kỳ 2020-2024 có 03 công trình, cụm công trình được trao Giải thưởng Hồ Chí Minh, 03 công trình được trao Giải thưởng Nhà nước về khoa học công nghệ (chiếm tỷ lệ hơn 20% tổng giải thưởng của cả nước); 28 công trình nghiên cứu khoa học công nghệ đoạt giải VIFOTEC trong đó có 02 giải Nhất; 04 sáng chế quốc tế đã được cấp bằng chứng nhận hoặc chứng nhận đơn hợp lệ. [↑](#footnote-ref-21)
22. Đối với Hệ thống văn bản quản lý nội bộ: Hiện nay, Tập đoàn đã hoàn thành công tác tối ưu hóa Bộ Quy chế Quản trị (Giai đoạn 2), gồm 06 Bộ quy chế theo các lĩnh vực gồm 152 văn bản, cụ thể: (1) Bộ quy chế về quản trị nguồn nhân lực (44 VB); (2) Bộ quy chế các hoạt động E&P (03 VB); (3) Bộ quy chế nội chính, truyền thông (17 VB); (4) Bộ quy chế quản lý khoa học, công nghệ (35 VB); (5) Bộ quy chế đầu tư, đấu thầu và mua sắm (19 VB); (6) Bộ quy chế tài chính, kế toán (34 VB) và đang thực hiện áp dụng AI đối với Bộ Quy chế quản trị sau khi đã tối ưu hóa cũng như công tác chuyển đổi số (ERP) cho Bộ Quy chế quản trị này.

Công tác chuyển đổi số tại Tập đoàn được tích cực triển khai đồng bộ. Chú trọng đến công tác đổi mới, cải cách thủ tục hành chính, từng bước chuyên nghiệp hóa hoạt động quản lý. Thực hiện nghị quyết chuyên đề về công tác chuyển đối số trong doanh nghiệp của Ban Thường vụ Đảng ủy Tập đoàn, Công ty mẹ-Tập đoàn đã triển khai Dự án xây dựng Chiến lược Chuyển đổi số. Ngày 31/3/2022, Cơ quan Công ty mẹ - PVN đã đưa vào vận hành giai đoạn I hệ thống EPR. Việc áp dụng ERP sẽ định hướng các đơn vị thành viên xác định vai trò và trách nhiệm trong công tác chuyển đổi số toàn Tập đoàn cũng như lộ trình tích hợp, trao đổi thông tin và dữ liệu giữa Công ty mẹ và các đơn vị thành viên. Đồng thời, có các giải pháp liên quan đến số hóa quy trình nội bộ, quản lý công việc, quản lý nội dung số,… [↑](#footnote-ref-22)
23. Trên cơ sở chủ trương Nghị quyết số 281-NQ/ĐU của Đảng ủy Tập đoàn, được cụ thể hóa bằng các đề án, kế hoạch, hướng dẫn (hơn 100 văn bản chỉ đạo trong toàn hệ thống). 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 (Đề án) và thành lập Ban Chỉ đạo triển khai Đề án (Ban chỉ đạo Đề án) do đồng chí Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐTV là Trưởng Ban chỉ đạo, Tổng giám đốc là Phó ban thường trực với các thành viên đại diện tập thể lãnh đạo, các đoàn thể trong Tập đoàn, thể hiện sự quyết tâm của cả hệ thống chính trị trước nhiệm vụ quan trọng này. [↑](#footnote-ref-23)
24. 05 ấn phẩm được ra mắt, 02 ca khúc sáng tác mới, 20 tập phim ký sự,… các chương trình nghệ thuật lấy cảm hứng từ cuộc sống, lao động gian nan thử thách, nhưng cũng đầy tự hào, cùng các hoạt động văn hóa. Các ấn phẩm: Lược sử ngành Dầu khí Việt Nam, sổ tay văn hóa CEO Metting, Petrovietnam chuyển dịch năng lượng, Petrovietnam chuyển đổi số, Petrovietnam quản trị rủi ro; tác phẩm âm nhạc: Tự hào Petrovietnam, Biển Đông tung bay quốc kỳ; các hoạt động Tuần lễ văn hóa Dầu khí, Xuân nghĩa tình Dầu khí, giải Marathon Cúp Petrovietnam. [↑](#footnote-ref-24)
25. Kế hoạch số 407-KH/ĐU, ngày 26/6/2023 của BTV Đảng ủy Tập đoàn về Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng về xây dựng và thực hiện văn hóa doanh nghiệp theo Nghị quyết Hội nghị lần thứ mười một Ban Chấp hành Đảng bộ Khối DNTW khóa III (Nghị quyết số 06-NQ/ĐUK, ngày 28/4/2023).

Qua 4 lần xét duyệt danh hiệu đạt chuẩn văn hóa kinh doanh, Petrovietnam và 15 đơn vị (09 doanh nghiệp cấp II và 06 doanh nghiệp cấp III gồm: BSR, PVCFC, PVTRANS, Biển Đông POC, PVPOWER, PVD, PVI, PVCOMBANK, VSP, GAS Cà Mau, GAS Vũng Tàu, GAS Shipping, GAS SE, PVPOWER Nhơn Trạch, PVT Logistic) đã được công nhận trên tổng số 74 doanh nghiệp cả nước, chiếm tỷ lệ 22%; về đích trước 2 năm chỉ tiêu đề ra theo kế hoạch của Đảng ủy Tập đoàn trong nhiệm kỳ 2020 – 2025. [↑](#footnote-ref-25)
26. Cụ thể với các Bộ Tư lệnh: Hải quân, Bộ đội Biên phòng, Cảnh sát biển Việt Nam và một số cơ quan chức năng khác. [↑](#footnote-ref-26)
27. Tại các nước như: Mỹ, Anh, khu vực Euro, khu vực Trung Đông, Hàn Quốc, Nhật Bản,... [↑](#footnote-ref-27)
28. Nghị quyết số 28-NQ/TW, ngày 17/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII; Kế hoạch số 12 KH/TW, ngày 28/11/2022 của Bộ Chính trị thực hiện Nghị quyết số 28 NQ/TW. [↑](#footnote-ref-28)
29. Năm 2020 được cụ thể hóa là: *“Quản trị biến động, Tối ưu giá trị, Đẩy mạnh tiêu thụ, Nỗ lực vượt khó, Nắm bắt cơ hội, An toàn về đích”*; năm 2021 là *“Quản trị biến động, Tối đa giá trị, Mở rộng thị trường, Tận dụng cơ hội, Liên kết đầu tư, Phục hồi tăng trưởng”*; năm 2022 là *“Quản trị biến động, Đón đầu xu hướng, Kết nối nguồn lực, Phát huy công nghệ, Thúc đẩy đầu tư, Phát triển bền vững”;* năm 2023 là *“Quản trị biến động, Mở rộng quy mô, Tăng tốc chuyển đổi số, Dịch chuyển mô hình, Nâng cao năng suất, Tái tạo kinh doanh”*; năm 2024 là *“Quản trị biến động, Bổ sung động lực mới, Làm mới động lực cũ, Tạo nguồn năng lượng mới, Vươn tới những đỉnh cao”;* năm 2025 là: *“Đổi mới từ cốt lõi - Phát triển mô hình vượt trội - Hội nhập chuỗi toàn cầu - Nâng tầm tri thức năng lượng - Bứt phá trong tăng trưởng - Tạo bước chuyển xanh bền vững”*. [↑](#footnote-ref-29)
30. Kỷ niệm 65 năm thực hiện mong ước của Bác Hồ (23/7/1959-23/7/2024); 45 Ngày thành lập Tập đoàn (9/3/1975-3/9/2020), Kỷ niệm 60 năm Ngày Truyền thống ngành Dầu khí Việt Nam (27/11/1961 - 27/11/2021); 15 năm thành lập Đảng bộ Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam (17/12/2008-17/12/2023)… [↑](#footnote-ref-30)
31. Số bị cách chức giảm 67% (2/6 trường hợp) và số bị khai trừ giảm 69% (13/41 trường hợp). [↑](#footnote-ref-31)
32. Trong thời điểm dịch bệnh Covid-19 bùng phát, việc triển khai các đợt sinh hoạt chính trị được các chi/đảng bộ trong Tập đoàn tổ chức đều khắp, bài bản, thực chất, kết hợp giữa hình thức trực tiếp và trực tuyến đảm bảo các nội dung và tiến độ đề ra. [↑](#footnote-ref-32)
33. Đã nêu tại mục 2.6 (trang 11). [↑](#footnote-ref-33)
34. Đã nêu tại Footnote số 18, 19. [↑](#footnote-ref-34)
35. Định kỳ hằng tháng/quý hoặc đột xuất khi có yêu cầu, Thường trực/Ban Thường vụ Đảng uỷ Tập đoàn làm việc với lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội của Tập đoàn để nắm bắt tình hình hoạt động của từng tổ chức và có chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện kịp thời. [↑](#footnote-ref-35)
36. Tập đoàn đã ký cam kết (thỏa thuận, liên kết…) sử dụng sản phẩm, dịch vụ của nhau với các tập đoàn, ngân hàng trong Khối DNTW như: Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN), Tập đoàn Than và khoáng sản Việt Nam (TKV), Tập đoàn Hóa chất Việt Nam (Vinachem), Tổng công ty Cảng hàng không Việt Nam (ACV), các ngân hàng TMCP: Ngoại thương Việt Nam (VCB), Công thương Việt Nam (Viettin Bank), Đầu tư và Phát triển Việt Nam (BIDV), Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam (AgriBank); Hãng Hàng không Quốc gia Việt Nam (VNA),.. [↑](#footnote-ref-36)
37. ***Các văn bản do Ban Thường vụ Đảng ủy Tập đoàn ban hành trong công tác cán bộ:***

- Quy định số 720-QĐ/ĐU ngày 08/8/2023 và Quyết định số 915-QĐ/ĐU ngày 11/4/2024 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

- Hướng dẫn số 242-HD/ĐU ngày 24/5/2022 và Hướng dẫn số 631-HD/ĐU ngày 6/9/2024 về công tác quy hoạch cán bộ.

- Hướng dẫn số 359-HD/ĐU ngày 15/11/2019 về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Quy định số 919-QĐ/ĐU ngày 11/4/2024 về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ.

- Hướng dẫn số 448-HD/ĐU ngày 04/12/2023 về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Quy định 678-QĐ/ĐU ngày 06/7/2023 của Đảng ủy Tập đoàn về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với các chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý trong Đảng bộ Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam.

- Kế hoạch 408-KH/ĐU ngày 06/7/2023 về việc tổ chức lấy phiếu tín nhiệm đối với Ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy, Thành viên Hội đồng Thành viên, các Phó Tổng Giám đốc, Kế toán trưởng Tập đoàn năm 2023.

- Hệ thống các văn bản hướng dẫn và kế hoạch kiểm điểm, đánh giá xếp loại chất lượng tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo quản lý hằng năm và kiểm điểm, đánh giá, xếp loại các năm 2020, 2021, 2022, 2023. [↑](#footnote-ref-37)
38. NQ số 667-NQ/ĐU ngày 05/12/2023 của Ban Chấp hành đảng bộ Tập đoàn [↑](#footnote-ref-38)
39. NQ số 170-NQ/ĐU ngày 28/3/2018 lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tại Bộ máy điều hành Công ty mẹ Tập đoàn và các đơn vị thành viên đạt được những kết quả nhất định. Nghị quyết Nghị quyết số 925-NQ/ĐU ngày 03/12/2024 về đổi mới tổ chức bộ máy và tái cơ cấu doanh nghiệp tinh gọn, nâng cao năng xuất lao động. Kết luận 988-KL/ĐU ngày 20/2/2025 về chủ trương sắp xếp các cơ quan tham mưu giúp việc của Đảng ủy, các đoàn thể chính trị - xã hội của Tập đoàn, các ban giúp việc thuộc Bộ máy quản lý điều hành và các đơn vị thành viên trong Tập đoàn. [↑](#footnote-ref-39)
40. Quy định số 58-QĐ/TW của Bộ Chính trị và Hướng dẫn số 01-HD/BTCTW ngày 05/8/2022 của Ban Tổ chức Trung ương về “Một số vấn đề về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng” tới các chi, đảng bộ trực thuộc trong toàn Đảng bộ Tập đoàn. [↑](#footnote-ref-40)
41. Tính từ năm 2020 đến nay, tập thể NLĐ Dầu khí đã có 1.625 giải pháp, sáng kiến được công nhận ở cấp cơ sở và cấp Tập đoàn, áp dụng hiệu quả vào thực tiễn SXKD. [↑](#footnote-ref-41)
42. Thi đua Đoàn kết, chung sức, đồng lòng thi đua phòng, chống và chiến thắng đại dịch Covid-19; thi đua thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội hằng năm và Kế hoạch 5 năm (2021-2025) theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng; phong trào thi đua, công tác khen thưởng nhân kỷ niệm 60 năm ngày truyền thống ngành Dầu khí;… [↑](#footnote-ref-42)
43. Đảng ủy Tập đoàn đã ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo, thực hiện công tác KTGS: Kế hoạch số 232-KH/ĐU ngày 28/4/2022 của Đảng ủy Tập đoàn thực hiện Nghị quyết số 04-NQ/ĐUK ngày 03/3/2022 và Kế hoạch số 42-KH/ĐUK ngày 30/3/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ Khối DNTW “Về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác KTGS của Đảng trong Đảng bộ Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam (DKQGVN); Quy chế 692-QC/ĐU, ngày 16/07/2023 về phối hợp trong công tác KTGS, thi hành kỷ luật đảng tại Đảng bộ Tập đoàn DKQGVN ; Quy định 418-QĐ/ĐU, ngày 04/08/2022 về công tác tiếp nhận và xử lý đơn thư của Đảng ủy Tập đoàn DKQGVN. UBKT Đảng ủy Tập đoàn ban hành Quy định số 01-QĐ/UBKT, ngày 20/05/2024 về việc tiếp nhận, xử lý đơn thư, tiếp đảng viên và công dân của UBKT Đảng ủy Tập đoàn DKQGVN (thay thế cho Quy định 43-QĐ/UBKT, ngày 19/02/2020); Quy chế số 1128-QC/ĐU, ngày 08/11/2024 về tiếp dân, đối thoại trực tiếp với dân và xử lý những kiến nghị, phản ánh của dân của đồng chí Bí thư Đảng ủy Tập đoàn Dầu khí QGVN (thay thế Quy định 1153-QĐ/ĐU, ngày 19/08/2019). Ban hành 03 văn bản chỉ đạo khắc phục các hạn chế, tồn tại khuyết điểm được chỉ ra qua công tác KTGS; văn bản chỉ đạo thực hiện công tác kiện toàn UBKT nhiệm kỳ 2020 - 2025, quy hoạch UBKT nhiệm kỳ 2025 - 2030. Hằng năm, Đảng ủy, UBKT Đảng ủy ban hành và triển khai tổ chức nghiêm túc công tác KTGS. [↑](#footnote-ref-43)
44. Trong nhiệm kỳ, cấp ủy các cấp đã tiến hành kiểm tra 587 tổ chức đảng với 886 đảng viên, giám sát theo chuyên đề 654 tổ chức đảng với 1.002 đảng viên. Ủy ban kiểm tra các cấp đã tổ chức kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm đối với 04 đảng viên; kiểm tra việc thi hành kỷ luật đảng và kiểm tra tài chính đảng 404 tổ chức đảng; giám sát chuyên đề 525 tổ chức đảng và 583 đảng viên, các ban tham mưu giúp việc Đảng ủy Tập đoàn kiểm tra 5 tổ chức đảng và giám sát 14 tổ chức đảng trực thuộc. Toàn Đảng bộ đã thi hành kỷ luật 401 đảng viên (khiển trách 373 đồng chí, cảnh cáo 13 đồng chí, cách chức 02 đồng chí và khai trừ 13 trường hợp); nội dung vi phạm chủ yếu về chính sách dân số kế hoạch hóa gia đình, thực hiện nhiệm vụ được giao và vi phạm pháp luật. Không có trường hợp khiếu nại kỷ luật Đảng. [↑](#footnote-ref-44)
45. Giai đoạn 2020-2024 so với giai đoạn 2015-2019: quy mô doanh thu tăng 42%, Nộp NSNN tăng 28%, LNTT hợp nhất tăng 16%. Giá trị thương hiệu tăng gấp ba lần so với năm 2019. [↑](#footnote-ref-45)
46. Nhiều quy định pháp luật đã được sửa đổi, hoàn thiện trong thời gian qua; tuy nhiên vẫn còn tồn tại những điểm hoặc còn thiếu hoặc chưa phù hợp với yêu cầu của thực tế. Cụ thể như các chính sách ưu tiên huy động các nhà máy nhiệt điện tiêu thụ khí thiên nhiên trong nước theo khả năng cấp khí và các ràng buộc về nhiên liệu để đảm bảo lợi ích Quốc gia vẫn chưa được hiện thực hóa tại  Nghị định 56/2025/NĐ-CP ngày 03/03/2025 quy định chi tiết một số điều của Luật Điện lực về quy hoạch phát triển điện lực, phương án phát triển mạng lưới cấp điện, đầu tư xây dựng dự án diện lực và đấu thầu lựa chọn nhà đầu tư dự án kinh doanh điện lực. Các khó khăn, vướng mắc về cơ chế, chính sách cho các lĩnh vực mới như NNTT ngoài khơi, CCUS, các dự án lớn như Lô B – Ô môn,... [↑](#footnote-ref-46)
47. Tổ chức cơ sở đảng trong: doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, doanh nghiệp cổ phần chi phối, doanh nghiệp liên kết, liên doanh với nước ngoài, đơn vị sự nghiệp (trường đại học, viện nghiên cứu); đảng ủy được giao một số quyền cấp trên cơ sở; đảng ủy được ủy quyền kết nạp, kỷ luật đảng viên đến mức khai trừ, đảng bộ/chi bộ cơ sở; đảng bộ bộ phận, chi bộ trực thuộc,... [↑](#footnote-ref-47)
48. Theo Kết luận số 14-KL/TW, ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ, năng động, sáng tạo vì lợi ích chung. [↑](#footnote-ref-48)