

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

TRANG THÔNG TIN NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬN ÁN

Tên đề tài: “Duy trì nhân tài tại các Ngân hàng thương mại ở Việt Nam”

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh Mã số: 9340101

Nghiên cứu sinh: Nguyễn Ngọc Mai

Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Lạc Hồng

Người hướng dẫn khoa học:

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

Về mặt khoa học:

Nhân tài là chủ đề thu hút nhiều nhà nghiên cứu ở nhiều khía cạnh khác nhau, nhưng nhân tài trong các NHTM có gì khác với các nghiên cứu trước. Bằng cách nào để xác định đó là nhân tài cần phải duy trì, kết quả nghiên cứu có những đóng góp mới về lý thuyết như sau:

- Nghiên cứu này đã đảm bảo được cái mới để các nghiên cứu kế tiếp có thể kế thừa, đó là xác định được các tiêu chí để xác định nhân tài tại các NHTM. Kết quả nghiên cứu phát hiện ra rằng tiêu chí để xác định nhân tài trong lĩnh vực ngân hàng ở Việt Nam ngoài 4 tiêu chí của Davis & c.s. (2016) cho rằng nhân tài thường có những tiêu chí như: có khả năng làm việc tốt trong vai trò được giao, có khả năng xử lý sự thay đổi, có khả năng học tập liên tục, họ có tính cách của một nhà lãnh đạo, thì tại Việt Nam tiêu chí “có tính cách của một nhà lãnh đạo” không phù hợp, các chuyên gia ngân hàng đều khẳng định bỏ tiêu chí này vì không hẳn là lãnh đạo thì mới là nhân tài, và nghiên cứu đã phát hiện ra 1 tiêu chí mới để xác định nhân tài đó là tiêu chí “Khả năng đưa ra ý kiến sáng tạo để giải quyết công việc”, đây là một phát hiện quan trọng đóng góp vào việc xác định nhân tài tại các NHTM

- Nghiên cứu đã đóng góp cho lý thuyết về các yếu tố xác định nhân tài trong ngành ngân hàng ở Việt Nam, đo lường các thành phần của thang đo lòng trung thành, sự cam kết gắn bó, hài lòng công việc, động lực làm việc và duy trì nhân tài. Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy có những điểm tương đồng và một số điểm khác biệt với các nghiên cứu trước về các nhân tố tác động đến duy trì nhân tài tại các NHTM. Kết quả nghiên cứu này cho thấy sự hài lòng công việc, động lực làm việc, cam kết gắn bó và lòng trung thành có ảnh hưởng cùng chiều đến duy trì nhân tài, đạt kỳ vọng ở mô hình nghiên cứu đề xuất là các tác động này đều là tích cực

- Phát hiện tiếp theo của nghiên cứu là xác định được mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến duy trì nhân tài tại các NHTM ở Việt Nam

- Nghiên cứu này cũng mở ra hướng nghiên cứu mới cho các nhà nghiên cứu khi tìm hiểu về nhân tài cho các lĩnh vực khác

Về mặt thực tiễn:

- Khảo sát tình hình thực tế, đề tài đánh giá được tầm quan trọng của việc duy trì nhân tài tại các NHTM ở Việt Nam.

- Phát hiện của nghiên cứu là sự hài lòng công việc tác động mạnh nhất đến duy trì nhân tài và các thành phần trong đó bao gồm nhân tài sẽ cảm thấy vui khi được đánh giá cao, bên cạnh đó họ cảm nhận được sự thích thú trong công việc và hài lòng với tính chất công việc, họ sẽ cảm thấy công việc phù hợp với mục tiêu của mình. Trong khi các nghiên cứu trước tại Việt Nam cho rằng để tăng lòng trung thành và để giữ chân nhân tài thì cần tăng

lương, thưởng, điều kiện môi trường làm việc và chế độ thăng tiến .

- Nghiên cứu này đã chứng minh sự hài lòng công việc ảnh hưởng cùng chiều đến cam kết gắn bó và duy trì nhân tài. Nghiên cứu cũng phát hiện ra rằng sự hài lòng công việc còn ảnh hưởng tích cực và trực tiếp đến động lực làm việc và lòng trung thành của nhân tài

- Nghiên cứu này đã chỉ ra rằng không có sự khác biệt giữa các đối tượng trong việc duy trì nhân tài, cho thấy dù là nam hay nữ, độ tuổi khác nhau, trình độ học vấn và vị trí làm việc khác nhau cũng không có sự khác biệt trong việc duy trì nhân tài. Bên cạnh đó, quy mô ngân hàng, ngân hàng trong nước hay ngân hàng có vốn nước ngoài cũng không có sự khác biệt trong việc duy trì nhân tài

- Mục tiêu nghiên cứu là kiểm định thang đo và mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến việc duy trì nhân tài cho trường hợp các NHTM ở Việt Nam, từ đó sẽ có những hàm ý cho các NHTM hoạch định chính sách duy trì nhân tài, để nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh

Đồng Nai, Ngàytháng... năm 2018

NGHIÊN CỨU SINH