

THÔNG TIN VỀ LUẬN VĂN THẠC SĨ

1. Tên đề tài: Đánh giá lòng trung thành của người lao động tại Công ty trách nhiệm hữu hạn R-Pac Việt Nam.

2. Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh. **3. Mã số:** 8 34 01 01.

4. Họ và tên học viên: Trương Thị Hồng Hà.

5. Khóa đào tạo: 07 (2019 – 2021).

6. Người hướng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Ngọc Duy Phương.

7. Tên cơ sở đào tạo: Trường Đại học Thủ Dầu Một.

8. Tóm tắt các kết quả nghiên cứu của luận văn

8.1. Những đóng góp về mặt học thuật, lý luận

Một trong những yếu tố quan trọng mở ra cánh cửa thành công cho các tổ chức và doanh nghiệp đó chính là yếu tố về con người. Yếu tố này mang tính chất quyết định đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Bất cứ lĩnh vực nào thì cũng nên lấy yếu tố con người làm nền tảng, bởi con người có khả năng chi phối và tác động mạnh mẽ đối với các vấn đề phát sinh trong môi trường làm việc. Chính vì lý do này mà công tác duy trì nguồn lực được xếp vào một trong ba nhóm chức năng quản lý nhân sự cơ bản. Nếu một tổ chức hoặc doanh nghiệp, luôn duy trì được một đội ngũ người lao động giỏi, nhiệt huyết, năng động, sáng tạo và trung thành thì doanh nghiệp đó sẽ có được nhiều thuận lợi trong công tác đề ra các chiến lược kinh doanh cũng như dễ dàng nắm bắt được các cơ hội phát triển lớn mạnh hơn nữa.

Từ kết quả nghiên cứu điều tra sẽ giúp Ban Giám đốc có thể xác định được các yếu tố ảnh hưởng đến LTT của người lao động, và yếu tố nào có tác động mạnh mẽ nhất đến sự gắn bó, giữ chân được nhân viên. Từ đó, hoàn thiện các chính sách hiện có cũng như xây dựng các chiến lược mới nhằm duy trì, thu hút và phát triển đội ngũ người lao động trở thành một khối đại đoàn kết.

Cuối cùng, kết quả nghiên cứu cũng có thể cung cấp cơ sở dữ liệu dùng làm tài liệu tham khảo cho các nghiên cứu có liên quan khác trong tương lai.

8.2. Những điểm mới rút ra từ các kết quả nghiên cứu, khảo sát

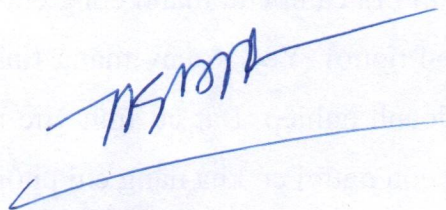
Mô hình nghiên cứu để đánh giá LTT của người lao động bao gồm 5 yếu tố với mức độ ảnh hưởng từ cao xuống thấp: Thứ nhất là yếu tố thu nhập; Thứ 2 là yếu tố

điều kiện làm việc; Thứ 3 là yếu tố mối quan hệ với cấp trên; Thứ 4 là yếu tố mối quan hệ với đồng nghiệp và cuối cùng là yếu tố đào tạo và thăng tiến.

Năm yếu tố này có ảnh hưởng đến LTT của người lao động đã được kiểm định về mặt giá trị, độ tin cậy và sự phù hợp của mô hình với nguồn dữ liệu thông qua quá trình khảo sát thực tế những người lao động.

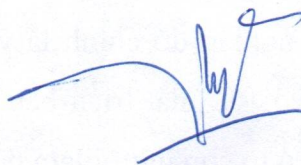
Nghiên cứu này sẽ giúp cho các nhà lãnh đạo hiểu rõ hơn mức độ LTT của người lao động đang làm việc tại công ty. Ngoài ra, cũng là cơ sở để xem xét và đề xuất các hàm ý quản trị nhằm nâng cao hơn nữa LTT của người lao động qua đó góp phần xây dựng nên một đội ngũ những người lao động luôn luôn tận tâm và gắn bó lâu dài với công ty trong quá trình hoạt động và phát triển của công ty.

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC



TS. Nguyễn Ngọc Duy Phương

HỌC VIÊN



Trương Thị Hồng Hà