

THÔNG TIN NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬN ÁN

1. Tên đề tài luận án tiến sĩ: “Chiến lược phát triển nhân lực của Tổng công ty Dược Việt Nam”

2. Chuyên ngành: Kinh doanh thương mại

3. Họ tên NCS: Trịnh Minh Đức

4. Mã số: 62.34.01.21

5. Họ tên người hướng dẫn NCS:

Hướng dẫn 1: **PGS.TS Nguyễn Thị Bích Loan**

Hướng dẫn 2: **PGS.TS Nguyễn Thị Nguyên Hồng**

6. Những đóng góp mới của luận án

6.1. Về học thuật, lý luận

Trên cơ sở tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, luận án đã kế thừa và phát triển lý luận về chiến lược phát triển nhân lực trong doanh nghiệp có thể kể đến:

(i) Trên cơ sở xác lập khái niệm, luận án đã làm rõ nội dung chiến lược phát triển nhân lực của doanh nghiệp theo cách tiếp cận các loại chiến lược bao gồm chiến lược thu hút nhân lực, chiến lược đào tạo nhân lực và chiến lược đãi ngộ nhân lực.

(ii) Xây dựng mô hình nghiên cứu chiến lược phát triển nhân lực của doanh nghiệp bao gồm từ xây dựng chiến lược phát triển nhân lực, đến triển khai chiến lược phát triển nhân lực, và đánh giá chiến lược phát triển nhân lực.

(iii) Nhận diện các yếu tố tác động đến chiến lược phát triển nhân lực của doanh nghiệp. Các yếu tố môi trường chiến lược phát triển nhân lực: đội ngũ nhân lực của doanh nghiệp, công nghệ doanh nghiệp sử dụng, tài chính doanh nghiệp, công nghệ của doanh nghiệp cạnh tranh, cung ứng nhân lực, chính trị pháp luật, kinh tế vĩ mô.

6.2. Về thực tiễn

(i) Từ kinh nghiệm về xây dựng chiến lược phát triển nhân lực của một số doanh nghiệp trong và ngoài nước, luận án đã rút ra bài học kinh nghiệm cho Tổng công ty Dược Việt Nam.

(ii) Phân tích hồi quy theo mô hình contingent để đánh giá tác động của nội dung chiến lược phát triển nhân lực của Tổng công ty Dược Việt Nam. Phương trình hồi quy được xác lập $DLLV = -0.462 + 0.123DT + 0.173PT + 0.101PHKQ + 0.108TC + 0.231DBVL - 0.139GV + 0.244DM + 0.291MTCV$.

(iii) Trên cơ sở phân tích thực trạng chiến lược phát triển nhân lực của Tổng công ty Dược Việt Nam trong thời gian từ năm 2011 đến năm 2018, luận án đánh giá những thành công, chỉ ra những tồn tại hạn chế và nguyên nhân thực trạng chiến lược phát triển nhân lực tại Tổng công ty Dược Việt Nam. Một số tồn tại như: nhân lực chưa đáp ứng mục tiêu dài hạn của doanh nghiệp, doanh nghiệp chưa có sức hút đối với nhân lực chất lượng cao, đãi ngộ chưa đảm bảo thu hút và giữ chân nhân lực khan hiếm... Nguyên nhân như: nhân lực chưa cảm nhận được sự thành đạt, quyền tự chủ chưa hợp lý, nội đào tạo chưa được

đánh giá cao, chính sách đào tạo còn có chỗ chưa hợp lý, trả lương của doanh nghiệp chưa thực sự tương xứng với lao động khan hiếm...

6.3. Về giải pháp

(i) Đề xuất các mục tiêu và giải pháp chiến lược phát triển nhân lực bao gồm các nội dung về thu hút nhân lực, đào tạo, đãi ngộ nhân lực của Tổng công ty Dược Việt Nam.

(ii) Đề xuất ba nhóm giải pháp triển khai chiến lược phát triển nhân lực của Tổng công ty Dược Việt Nam bao gồm triển khai về thu hút nhân lực, đào tạo, đãi ngộ nhân lực của Tổng công ty Dược Việt Nam.

XÁC NHẬN CỦA NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

Hướng dẫn 1

(Ký và ghi rõ họ tên)

Hướng dẫn 2

(Ký và ghi rõ họ tên)

NGHIÊN CỨU SINH

PGS.TS Nguyễn Thị Bích Loan PGS.TS Nguyễn Thị Nguyên Hồng Trịnh Minh Đức