

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

KHUÁT VĂN KHOẢN

**ẢNH HƯỞNG CỦA QUẢN TRỊ
NGUỒN NHÂN LỰC TỚI MỨC ĐỘ THỎA MÃN
CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN LÀM VIỆC TẠI
CÔNG TY TNHH SHINWON EBENEZER VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60.34.04.10

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Thị Gám

THÁI NGUYÊN - 2013

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn là hoàn toàn trung thực và chưa hề được sử dụng để bảo vệ một học vị nào. Mọi sự giúp đỡ cho việc hoàn thành luận văn đã được ghi trong lời cảm ơn. Các thông tin, tài liệu trình bày trong luận văn đã được ghi rõ nguồn gốc.

Thái Nguyên, tháng 8 năm 2013

Tác giả luận văn

Khuất Văn Khoản

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện luận văn với đề tài: “*Ảnh hưởng của quản trị nguồn nhân lực tới mức độ thỏa mãn công việc của nhân viên làm việc tại Công ty TNHH Shinwon Ebenezer Việt Nam*” tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, động viên của những cá nhân và tập thể. Tôi xin bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc nhất tới tất cả các cá nhân và tập thể đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong học tập và nghiên cứu.

Trước hết, tôi xin bày tỏ sự cảm ơn đối với Ban giám hiệu nhà trường, Phòng QLĐT sau đại học và các thầy, cô giáo Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên đã tạo mọi điều kiện về tinh thần và vật chất giúp đỡ tôi hoàn thành chương trình học tập và nghiên cứu.

Có được kết quả này tôi vô cùng biết ơn và bày tỏ lòng kính trọng sâu sắc đối với PGS. TS. Nguyễn Thị Gấm, người đã tận tình hướng dẫn giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn này.

Tôi cũng xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến Công ty TNHH Shinwon Ebenezer Việt Nam và cán bộ đã cung cấp những số liệu khách quan giúp tôi hoàn thành luận văn này.

Lời cảm ơn sâu sắc nhất xin được gửi tới Gia đình - Những người thân yêu đã luôn động viên, khích lệ và tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp tôi đi hết khóa học và hoàn thành cuốn Luận văn này.

Thái Nguyên, tháng 8 năm 2013

Tác giả luận văn

Khuất Văn Khoản

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
DANH MỤC BẢNG BIỂU	vii
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ	ix
MỞ ĐẦU	1
1. Đặt vấn đề.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài	3
3. Đối tượng nghiên cứu	4
4. Phạm vi nghiên cứu.....	4
5. Những đóng góp mới của luận văn	4
6. Kết cấu của luận văn	6
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ THỎA MÃN CÔNG VIỆC	1
1.1. Cơ sở lý luận về quản trị nguồn nhân lực	1
1.1.1. Khái niệm	1
1.1.2. Vai trò của quản trị nguồn nhân lực.....	2
1.1.3. Nội dung của quản trị nguồn nhân lực	3
1.2. Cơ sở lý luận về sự thỏa mãn công việc	7
1.2.1. Khái niệm	7
1.2.2. Sự cần thiết của thỏa mãn công việc	8
1.2.2. Các học thuyết về sự thỏa mãn công việc của người lao động.....	10
1.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn đối với công việc	18
1.3.1. Lương và phúc lợi	18
1.3.2. Đào tạo và thăng tiến.....	19
1.3.3. Môi quan hệ với cấp trên.....	19
1.3.4. Môi quan hệ với đồng nghiệp	20
1.3.5. Đặc điểm công việc	20

1.3.6. Điều kiện làm việc	21
1.4. Cơ sở thực tiễn về quản trị nguồn nhân lực tới mức độ thỏa mãn công việc được nghiên cứu trong và ngoài nước	21
1.4.1. Các công trình nghiên cứu liên quan được thực hiện ở nước ngoài	21
1.4.2. Các công trình nghiên cứu liên quan được thực hiện ở trong nước.....	22
CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	27
2.1. Phương pháp nghiên cứu.....	27
2.1.1. Các câu hỏi nghiên cứu	27
2.1.2. Phương pháp thu thập thông tin	27
2.1.3. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	29
2.1.4. Phương pháp phân tích.....	30
2.1.5. Mô hình hồi quy tuyến tính.....	30
2.1.6. Giả thuyết nghiên cứu	32
2.2. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	33
CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI SỰ THỎA MÃN CÔNG VIỆC CỦA CÁN BỘ NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH SHINWON EBENEZER VIETNAM.....	34
3.1. Công ty TNHH Shinwon Ebenezer Việt Nam.....	34
3.1.1. Giới thiệu khái quát 34	
3.1.2. Bộ máy quản lý và điều hành công ty	36
3.1.3. Tình hình sản xuất kinh doanh của công ty	37
3.2. Thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực tại công ty	39
3.2.1. Tình hình nhân sự tại công ty.....	39
3.2.2. Phân tích công việc	40
3.2.3. Công tác tuyển dụng.....	41
3.2.4. Đào tạo và phát triển	42
3.2.5. Thù lao và lợi ích người lao động	44
3.2.6. Đánh giá người lao động.....	45

3.3. Thực trạng thỏa mãn công việc của người lao động Công ty TNHH Shinwon Ebenezer Việt Nam	45
3.3.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu	45
3.3.2. Thực trạng thỏa mãn công việc của CB CNV Công ty TNHH Shinwon Ebenezer Việt Nam	48
3.3.3. Các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ thỏa mãn công việc của nhân viên làm việc tại Công ty TNHH Shinwon Ebenezer Việt Nam	58
3.4. Đánh giá chung công tác quản trị nguồn nhân lực, thỏa mãn công việc của nhân viên tại Công ty TNHH Shinwon Ebenezer Việt Nam.....	73
3.4.1. Những mặt đạt được.....	73
3.4.2. Hạn chế	74
3.4.3. Kết luận về kết quả nghiên cứu.....	75
Chương 4. CÁC GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ NÂNG CAO THỎA MÃN CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH SHINWON EBENEZER VIỆT NAM.....	77
4.1. Định hướng phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Shinwon Ebenezer Việt Nam	77
4.2. Các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản trị nguồn nhân lực và thỏa mãn công việc của nhân viên.....	78
4.2.1. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp lành mạnh, trong đó chú trọng xây mối quan hệ cấp trên và đồng nghiệp, thân thiện, hỗ trợ nhau cùng hoàn thành nhiệm vụ	78
4.2.2. Chính sách đào tạo và phát triển	79
4.2.3. Chính sách lương và phúc lợi	79
4.2.4. Nâng cao cơ sở vật chất tạo điều kiện làm việc của người lao động ngày được tốt hơn	80
4.3. Kiến nghị với công ty	80
KẾT LUẬN	81
TÀI LIỆU THAM KHẢO	83

PHỤ LỤC 85

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 3.1: Hiện trạng nguồn nhân lực của công ty.....	39
Bảng 3.2: Thống kê thông tin cá nhân của đối tượng khảo sát.....	46
Bảng 3.3: Thống kê đánh giá về lương và phúc lợi công ty	49
Bảng 3.4: Thống kê biến Cơ hội đào tạo và thăng tiến.....	50
Bảng 3.5: Thống kê biến Mối quan hệ với cấp trên.....	51
Bảng 3.6: Thống kê biến Mối quan hệ với đồng nghiệp	52
Bảng 3.7: Thống kê biến Tính chất công việc	53
Bảng 3.8: Thống kê biến Điều kiện làm việc.....	55
Bảng 3.9: Thống kê biến Mức độ thỏa mãn chung.....	56
Bảng 3.10: Thống kê biến Cam kết làm việc	57
Bảng 3.11: Phân tích nhân tố biến Lương và phúc lợi.....	58
Bảng 3.12: Phân tích nhân tố biến Cơ hội đào tạo và phát triển.....	59
Bảng 3.13: Nhân tố biến Quan điểm và thái độ cấp trên	60
Bảng 3.14: Phân tích nhân tố biến Mối quan hệ đồng nghiệp	60
Bảng 3.15: Phân tích nhân tố biến Tính chất công việc.....	61
Bảng 3.16: Phân tích nhân tố biến Điều kiện làm việc	62
Bảng 3.17: Phân tích nhân tố Mức độ thỏa mãn chung	63
Bảng 3.18: Giá trị và mức ý nghĩa của hệ số Cronbach's alpha	64
Bảng 3.19: Kết quả phân tích Cronbach's alpha.....	65
Bảng 3.20: Ma trận tương quan	66
Bảng 3.21: Kết quả mô hình hồi quy 1	67
Bảng 3.22: Kết quả ANOVA	68
Bảng 3.23: Các hệ số.....	69
Bảng 3.24: Mức độ ảnh hưởng tới thỏa mãn công việc	70
Bảng 3.25: Kết quả mô hình 2	71
Bảng 3.26: Mô hình hồi quy 2	71
Bảng 3.27: Hệ số mô hình hồi quy 2.....	71

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

SƠ ĐỒ

Sơ đồ 3.1: Cơ cấu tổ chức của công ty.....	37
Sơ đồ 3.2. Quá trình sản xuất.....	38

HÌNH VẼ

Hình 2.1. Mô hình nghiên cứu	31
------------------------------------	----