**TÓM TẮT ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP**

Ngày 17/7/2019, Ngân hàng Nhà nước ban hành Quyết định số 1537/QĐ-NHNN phê duyệt Kế hoạch triển khai Chương trình hành động của ngành ngân hàng Việt Nam, trong đó, chiến lược phát triển đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 đã đặt ra yêu cầu nhiệm vụ phải chú trọng phát triển, ứng dụng khoa học công nghệ và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao. Điều này cùng với bối cảnh nền kinh tế đất nước hội nhập toàn cầu mạnh mẽ, chịu ảnh hưởng sâu sắc của cách mạng công nghiệp 4.0 đang tạo ra cuộc cạnh tranh gay gắt về thu hút nhân tài giữa các ngân hàng. Chính vì vậy, tác giả lựa chọn đề tài “Hoạt động thu hút và gìn giữ nhân tài của Ngân hàng thương mại cổ phần Công Thương Việt Nam” để nghiên cứu. Đề án được chia thành ba chương:

**Chương 1: Cơ sở lý luận về thu hút và gìn giữ nhân tài trong doanh nghiệp**

Trong chương này, tác giả nêu rõ các khái niệm về nhân tài, thu hút nhân tài, gìn giữ nhân tài, lấy Lý thuyết nhân tài 3C của giáo sư Dave Ulrich và mô hình Quản trị tài năng 9 chiếc hộp làm căn cứ, tiêu chuẩn để nhận dạng, xác định, phân loại nhân tài. Các yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và gìn giữ nhân tài được tổng hợp từ tham khảo về tiêu chuẩn đánh giá Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam, Thương hiệu nhà tuyển dụng được yêu thích nhất của Anphabe, kết quả khảo sát đối tượng nhân tài công nghệ, dữ liệu và người lao động nói chung của LinkedIn, Talentnet, gồm 5 nhóm yếu tố: Thương hiệu tuyển dụng và Danh tiếng công ty; Cơ chế lương thưởng và chế độ đãi ngộ; Môi trường làm việc và văn hóa doanh nghiệp; Cơ hội học hỏi, phát triển bản thân và phát triển sự nghiệp; Nhà lãnh đạo.

**Chương 2: Thực trạng hoạt động thu hút và gìn giữ nhân tài của Ngân hàng TMCP Công Thương Việt Nam**

Trong chương này, tác giả sử dụng các dữ liệu thứ cấp có liên quan về chính sách, chương trình, hoạt động thu hút, đào tạo - phát triển, đãi ngộ, gắn kết, sử dụng nhân tài của ngân hàng TMCP Công Thương Việt Nam (VietinBank), dữ liệu sơ cấp qua bảng khảo sát, bảng phỏng vấn sâu để đánh giá 5 nhóm hoạt động có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến việc thu hút và gìn giữ nhân tài của VietinBank giai đoạn 2021 - 2023:

* Xây dựng Thương hiệu nhà tuyển dụng và phát triển Danh tiếng công ty
* Xây dựng Môi trường làm việc và Phát triển văn hóa doanh nghiệp
* Xây dựng Cơ chế lương, thưởng, chế độ đãi ngộ cạnh tranh
* Cung cấp Cơ hội học hỏi, đào tạo, phát triển bản thân và sự nghiệp
* Phát triển đội ngũ lãnh đạo

Sau khi tổng hợp, phân tích dữ liệu, tác giả đưa ra bảng biểu minh họa và từ đó đánh giá các mặt đạt được, mặt hạn chế và nguyên nhân chưa đạt được hiệu quả về thu hút và gìn giữ nhân tài của VietinBank.

**Chương 3: Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động thu hút và gìn giữ nhân tài của Ngân hàng TMCP Công Thương Việt Nam**

Từ những hạn chế và nguyên nhân, tác giả đề xuất một số giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả thu hút và gìn giữ nhân tài thông qua: Xây dựng Thương hiệu nhà tuyển dụng và phát triển Danh tiếng công ty; Xây dựng môi trường làm việc và phát triển văn hóa doanh nghiệp; Xây dựng cơ chế lương, thưởng, chế độ đãi ngộ cạnh tranh; Cung cấp các cơ hội học hỏi, đào tạo, phát triển bản thân và sự nghiệp; Phát triển đội ngũ lãnh đạo. Tác giả kỳ vọng, những giải pháp này sẽ được xem xét, cân nhắc áp dụng nhằm thu hút số lượng nhân tài lớn hơn để gia tăng sự lựa chọn phù hợp cho VietinBank, cũng như giữ chân được những nhân tài trong tổ chức mà Ngân hàng đã đào tạo, bồi dưỡng và gắn kết, góp phần tạo ra nguồn nội lực mạnh mẽ giúp VietinBank phát triển bền vững và đạt mọi mục tiêu chiến lược đặt ra.