

MỤC LỤC

Trần Thùy Linh, Trần Thị Bình An - Nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật phòng vệ thương mại ở Việt Nam.....	2
Vũ Xuân Trường - Một số vấn đề về chiến lược phát triển nguồn nhân lực nhằm xây dựng thương hiệu doanh nghiệp trong kỷ nguyên số.....	7
Nguyễn Văn Hùng, Đàm Văn Khanh - Thúc đẩy thu hút đầu tư vào các tỉnh phía bắc Việt Nam Kinh nghiệm thành công của tỉnh Quảng Ninh.....	13
Cù Phúc Thành, Nguyễn Thị Mai Hương, Bế Hùng Trường - Những thành tựu và nguyên nhân thành tựu trong cải cách kinh tế của Trung Quốc	17
Trần Thùy Linh, Đồng Đức Duy - Hợp đồng nhượng quyền thương mại và nguy cơ xác lập hành vi lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường.....	23
Đỗ Minh Tuấn - Đề xuất một số kinh nghiệm giải quyết việc làm cho lao động nông thôn tỉnh Thanh Hóa trong quá trình công nghiệp hóa đô thị hóa.....	28
Phạm Hồng Trường, Nguyễn Quỳnh Hoa, Phạm Thị Linh - Tối thiểu hóa tổng thời gian hoàn thành các công việc có trọng số khác nhau trên mô hình máy đơn trong sản xuất.....	34
Trần Văn Nguyễn, Vũ Việt Linh - Tăng trưởng xanh tại Việt Nam - Góc nhìn từ tác động năng lượng và tăng trưởng kinh tế đến khí thải Các-bon: Bằng chứng toàn diện từ phương pháp ARDL	38
Trần Thanh Tùng, Nguyễn Thị Thu Hằng, Đỗ Thanh Phúc, Hoàng Thanh Hải - Mô hình phân tích các yếu tố tác động đến cầu lao động của các doanh nghiệp tỉnh Thái Nguyên.....	45
Nguyễn Quang Huy, Trần Thị Kim Anh - Chế độ bảo hiểm thai sản theo luật bảo hiểm xã hội năm 2014 – Một số tồn tại và phương hướng hoàn thiện	50
Trần Xuân Thủy, Nguyễn Thanh Tú, Nguyễn Ngọc Lý - Chất lượng tăng trưởng kinh tế thành phố Yên Bái: Thực trạng và giải pháp	55
Bùi Đình Hòa, Đỗ Xuân Luận, Bùi Thị Thanh Tâm, Lò Văn Tiến - Xác định nhu cầu xây dựng nhân hiệu tập thể của hộ trồng cà phê huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên.....	60
Lê Ngọc Nương, Chu Thị Vân Anh - Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các công ty xây dựng công trình giao thông – Trường hợp nghiên cứu tại Công ty Cổ phần Quản lý và Xây dựng Giao thông Thái Nguyên.....	68
Nguyễn Đức Thu, Nguyễn Văn Anh - Phát triển bền vững doanh nghiệp nhỏ và vừa trong lĩnh vực sản xuất vật liệu xây dựng trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.....	72
Hoàng Thái Sơn, Nguyễn Thị Hồng, Nguyễn Văn Định, Vũ Thị Thanh Mai - Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty nhiệt điện Cao Ngạn.....	78
Lê Thị Anh Quyên - Thực trạng mua, bán nợ giữa các tổ chức tín dụng và VAMC bằng trái phiếu đặc biệt.....	85
Phạm Minh Hương, Trần Văn Quyết, Nguyễn Thị Minh Huệ - Liên kết vùng trong thu hút đầu tư phát triển kinh tế xã hội khu vực Đông Bắc.....	92
Trương Đức Huy - Lựa chọn và đánh giá hiệu quả các bài tập phát triển thể lực cho nam sinh viên K52 trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp Thái Nguyên	97

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
NHẪM XÂY DỰNG THƯƠNG HIỆU DOANH NGHIỆP
TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

Vũ Xuân Trường

Tóm tắt

Thế giới đang chuyển mình sang một kỷ nguyên mới, thời đại mà con người tiếp xúc, tiêu thụ nội dung số ngày càng nhiều hơn. Làn sóng công nghệ số đang phát triển nhanh chóng và có tác động mạnh mẽ tới tất cả các doanh nghiệp Việt Nam. Bên cạnh việc hàng ngày phải tiếp nhận và ứng dụng công nghệ số để nâng cao năng lực cạnh tranh, những yêu cầu đặt ra về phát triển nguồn nhân lực nhằm xây dựng thương hiệu của doanh nghiệp trong các lĩnh vực liên quan đến các nội dung số cũng là thách thức không nhỏ đối với các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở đào tạo và chính bản thân các doanh nghiệp. Bài viết dưới đây đề cập đến một số nội dung cơ bản như: Bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4; Thực trạng nguồn nhân lực của Việt Nam trong thời kỳ số hóa nền kinh tế; Những giải pháp chiến lược phát triển nguồn nhân lực nhằm xây dựng thương hiệu doanh nghiệp trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: Xây dựng thương hiệu, phát triển nguồn nhân lực, kỷ nguyên số.

**SOME ISSUES ON HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT STRATEGY TO BUILD A
STRONG BRAND IN THE DIGITAL ERA.**

Abstract

The world is turning itself into a new era, in which human contact with and consumption of digital contents is on an upward trend. Digital technologies are growing rapidly and have a strong impact on all Vietnamese businesses. In addition to the daily application of digital technologies to enhance competitiveness, the demand set forth in human resources development to build up a strong brand in the fields related to digital contents is also a great challenge not only for the government agencies, training institutions but enterprises themselves as well. This article addresses some of the basic issues including: The context of the 4th Industrial Revolution; Vietnam's human resources situation during the digitalization period; Strategic solutions for human resources development to build a business' brand in the digital era.

Key words: Brand, human resources development, digital era.

1. Mở đầu

Theo các số liệu của Tổng cục Thống kê, khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) có vai trò quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam, khi chiếm đến 98% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động trên cả nước (doanh nghiệp vừa chiếm 2,2%, doanh nghiệp nhỏ chiếm 29,6% và còn lại 68,2% là siêu nhỏ), sử dụng tới trên 50% lao động xã hội, đóng góp trên 40% GDP, 31% xuất khẩu, 29% các khoản thu vào ngân sách nhà nước đồng thời tạo ra hàng triệu việc làm mỗi năm, huy động các nguồn lực xã hội cho đầu tư phát triển, xóa đói giảm nghèo...

Liên quan đến công nghệ số, nền kinh tế Việt Nam đang đứng trước sự tích hợp hai làn sóng đổi mới là cải cách thể chế và làn sóng công nghệ số. Nếu tận dụng tốt cơ hội này, cơ hội phát triển kinh tế Việt Nam nói chung và phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa nói riêng sẽ tăng theo cấp số nhân. Theo điều tra của VCCI (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam), công nghệ số có vai trò và tác động lớn đối với hoạt động của các doanh nghiệp. Hiện có tới trên 95% doanh nghiệp Việt Nam đã sử dụng internet.

Những doanh nghiệp ứng dụng công nghệ thông tin hiệu quả thường dễ tiếp cận thông tin chính sách, pháp luật hơn, thực hiện thủ tục hành chính nhanh chóng hơn và quan trọng là có kết quả kinh doanh tốt hơn. Đối với các cơ quan nhà nước trong quá trình cung cấp dịch vụ hành chính công, nếu áp dụng công nghệ thông tin tốt, cũng cung cấp thông tin tới doanh nghiệp nhanh chóng và thuận lợi hơn, với thời gian thực hiện thủ tục hành chính cho doanh nghiệp được rút ngắn. Có thể thấy, thời đại công nghệ số đã làm thay đổi phương thức kinh doanh truyền thống sang phương thức kinh doanh mới. Dự kiến, trong vài năm tới, con số người Việt thường xuyên tiếp cận internet có thể tăng lên 70% dân số (hiện tại là 45%), trong bối cảnh đó, công nghệ số sẽ giúp doanh nghiệp ngày càng dễ dàng hơn trong việc tiếp cận với khách hàng và thị trường trên toàn thế giới.

2. Bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và sức ép đối với nguồn nhân lực Việt Nam

Nhìn lại lịch sử, thời kỳ cuối thế kỷ XVIII chứng kiến cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ

nhất, sự ra đời của động cơ hơi nước và năng lượng nước đã thay đổi diện mạo nền công nghiệp thế giới với việc cơ giới hoá sản xuất, mở ra kỷ nguyên sản xuất cơ khí.

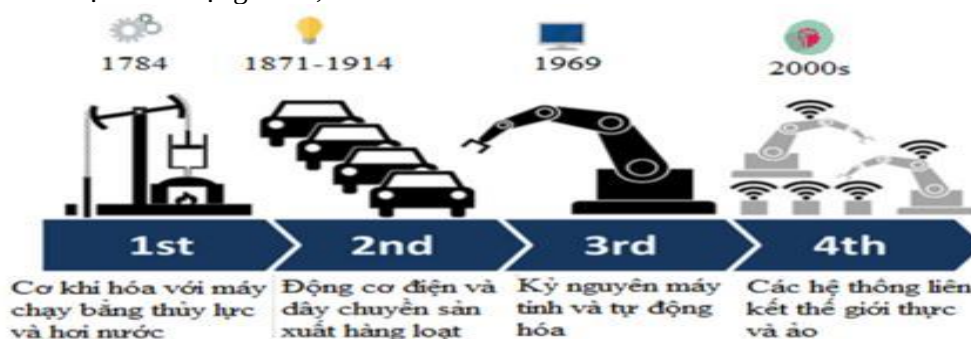
Giai đoạn sau của thế kỷ XIX là sự bùng nổ của kỹ thuật điện, dây chuyền lắp ráp và sản xuất hàng loạt, đánh dấu cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 2. Giữa thế kỷ XIX là thời điểm bắt đầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 3, công nghệ thông tin bắt đầu bùng nổ nhanh chóng và quá trình sản xuất được tự động hóa dựa trên hệ thống quản lý máy tính, được xúc tác bởi sự phát triển của chất bán dẫn, siêu máy tính, máy tính cá nhân và Internet.

Thời điểm hiện tại là giai đoạn đầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4. Cuộc cách mạng này được hình thành trên nền tảng thành tựu vượt bậc của cuộc cách mạng thứ 3, xóa nhòa

ranh giới giữa các lĩnh vực vật lý, kỹ thuật số và sinh học với trung tâm là sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, tự động hóa - rô bốt, và Internet of Things (IoT).

Sự dịch chuyển khoa học kỹ thuật này mới bắt đầu và rục rịch chuyển mình, nhưng sẽ phức tạp và phạm vi ảnh hưởng vô cùng sâu rộng, sẽ phát triển và lan truyền với tốc độ chưa từng có tiền lệ so với ba cuộc cách mạng công nghiệp trước đây.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 được tạo nên bởi sự hội tụ của các công nghệ mới chủ yếu như IoT- Internet kết nối mọi vạn vật, rô bốt cao cấp, công nghệ in ấn 3D, điện toán đám mây, công nghệ di động không dây, trí tuệ thông minh nhân tạo, công nghệ nano, khoa học về vật liệu tiên tiến, lưu trữ năng lượng và tin học lượng tử...



Hình 1: Các cuộc cách mạng công nghiệp trên thế giới

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Các công nghệ sẽ mang tính liên ngành sâu rộng, sức mạnh tiếp cận và xử lý số lượng lớn các yêu cầu từ khách hàng tại cùng một thời điểm, dung lượng lưu trữ dữ liệu không giới hạn, những bước tiến ấn tượng trong lĩnh vực tương tác giữa máy móc và thế giới sinh học, trí thông minh nhân tạo, và từ đó sẽ là nền tảng để xuất hiện các mô hình kinh doanh mới.

Thuật ngữ "Cách mạng công nghiệp lần thứ tư" đã được áp dụng cho sự phát triển công nghệ quan trọng một vài lần trong 75 năm qua, và là đề thảo luận về học thuật. Khái niệm Công nghiệp 4.0 hay nhà máy thông minh lần đầu tiên được đưa ra tại Hội chợ công nghiệp Hannover tại Cộng hòa Liên bang Đức vào năm 2011. Công nghiệp 4.0 nhằm thông minh hóa quá trình sản xuất và quản lý trong ngành công nghiệp chế tạo. Sự ra đời của Công nghiệp 4.0 tại Đức đã thúc đẩy các nước tiên tiến khác như Mỹ, Nhật, Trung Quốc, Ấn Độ thúc đẩy phát triển các chương trình tương tự nhằm duy trì lợi thế cạnh tranh của mình.

Năm 2013, một từ khóa mới là "Công nghiệp 4.0" (Industrie 4.0) bắt đầu nổi lên xuất phát từ một báo cáo của chính phủ Đức đề cập đến cụm từ này nhằm nói tới chiến lược công nghệ cao, điện toán hóa ngành sản xuất mà không cần sự tham gia của con người.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 sẽ tạo ra sản phẩm theo yêu cầu cụ thể của khách hàng với chi phí phù hợp và xây dựng hệ thống sản xuất hàng loạt có khả năng linh hoạt điều chỉnh theo thay đổi của nhu cầu xã hội, tạo ra lợi ích và tối ưu nhất cho các bên liên quan. Chúng ta có thể nhìn nhận tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 trên một số khía cạnh sau đây:

Thứ nhất, đối với các nhà sản xuất, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 chứng kiến sự du nhập của các công nghệ tiên tiến giúp tạo ra các sản phẩm và dịch vụ mới, tăng hiệu quả sản xuất, thúc đẩy sáng tạo và phát triển của nền công nghiệp trong dài hạn. Chi phí vận chuyển và liên lạc giảm, dây chuyền cung cấp hiệu quả hơn, chi phí thương mại được giảm thiểu.

Thứ hai, đối với người tiêu dùng, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 hứa hẹn sẽ thay đổi phương thức tiêu dùng, thời gian tiếp cận sản phẩm. Các hoạt động như tiêu dùng, sử dụng dịch vụ cơ bản đều có thể thực hiện từ xa. Thêm vào đó, người tiêu dùng được tiếp cận thông tin sản phẩm minh bạch hơn do áp lực duy trì lợi thế cạnh tranh giữa các nhà sản xuất.

Một thí dụ là trong thời đại của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 là ngành dệt may có thể sẽ hoàn toàn tự động hóa (từ khâu tự động quét cơ thể người để lấy số đo, cho đến sản phẩm cuối cùng); ngành lắp ráp ô tô cũng sẽ hoàn toàn tự động. Cơ quan, doanh nghiệp có nhân công rồ bốt, và đương nhiên sẽ kéo theo là những vấn đề phải giải quyết về mặt pháp lý, chẳng hạn tính hợp pháp của các giao dịch được thực hiện hoàn toàn hoặc một phần lớn bằng máy móc thay thế cho con người.

Thứ ba, đối với các cơ quan lập pháp, công nghệ và thiết bị hạ tầng số cho phép việc tương tác hai chiều giữa người dân và chính phủ, đồng thời tăng sức mạnh giám sát và lãnh đạo, điều tiết nền kinh tế, do vậy, sẽ tăng cường và đẩy nhanh sự minh bạch và hội nhập. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 sẽ giúp tăng cường an ninh quốc gia dưới sự hỗ trợ đắc lực của công nghệ nếu hệ thống điều hành nhà nước đủ linh hoạt để quản lý, hợp tác chặt chẽ với các doanh nghiệp và công dân.

Tuy nhiên, cuộc cách mạng này cũng tiềm ẩn nguy cơ phá vỡ sự cân bằng của thị trường lao động. Khi rồ bốt và tự động hóa lên ngôi, số lượng lao động dư thừa sẽ tăng lên. Mặt khác, khoảng cách giàu nghèo sẽ gia tăng giữa những đối tượng cung cấp vốn tài chính và vốn tri thức (các nhà sáng chế, cổ đông và nhà đầu tư) và những đối tượng phụ thuộc vào sức lao động (người lao động).

Theo cách nhìn nhận đó, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 có thể tạo ra sự sụt giảm thu nhập đối với số đông dân cư tại các nước phát triển khi nhu cầu nhân lực có trình độ cao tăng đồng thời nhu cầu nhân lực phổ thông giảm mạnh. Trong lịch sử, các cuộc cách mạng công nghiệp trước đây cũng làm sâu sắc hơn bất bình đẳng xã hội, kéo theo hàng loạt những biến động lớn về kinh tế, chính trị bao gồm những điều chỉnh về thuế và an sinh xã hội.

Một viễn cảnh khác là các tổ chức, doanh nghiệp có thể chưa đủ tiềm lực để tiếp nhận các công nghệ mới; hoặc các cơ quan hành pháp gặp khó khăn trong công tác tuyển dụng cán bộ quản lý các công nghệ mới một cách toàn diện khi các

vấn đề an ninh quốc gia ngày càng phức tạp với sự kết hợp giữa các yếu tố truyền thống và yếu tố phi truyền thống (như chiến tranh mạng, vũ khí sinh học). Viễn cảnh đó đặt ra thách thức phải đổi mới, cải thiện cơ cấu hoặc tăng cường đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao với cả doanh nghiệp và chính phủ.

3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp việt nam trong kỷ nguyên số

3.1. Sự cố hữu trong cách tiếp cận về nguồn nhân lực của các doanh nghiệp

Trong bối cảnh của hệ thống cung ứng nhân lực Cung không đủ Cầu và chất lượng không phù hợp như hiện nay, cộng thêm sự gia tăng nhanh chóng của các doanh nghiệp và cạnh tranh toàn cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao làm cho thị trường lao động có chất lượng trở nên nóng bỏng. Trong bối cảnh này, dường như các doanh nghiệp hầu như chỉ biết phản ứng với tư duy ngắn hạn, chưa có những hành động hữu hiệu về mặt chiến lược dài hạn.

Điều này thể hiện trước hết ở tư duy lạc hậu trong quản lý nhân lực tại các doanh nghiệp: Trong khi thế giới đã từ bỏ Quản lý nhân sự (Personel management) và đang từ Quản lý Nguồn nhân lực (Human resource management) chuyển sang Quản lý Tài năng (Talent Management) và Quản lý Nhân vốn (Human Capital Management) thì các tổ chức tại Việt nam vẫn loay hoay với quản lý hồ sơ tài liệu, tính lương, thưởng... (Quản lý nhân sự).

Doanh nghiệp ỷ lại, trông chờ vào nhà nước, trông chờ vào hệ thống giáo dục, đào tạo mà chưa chủ động phát triển nguồn nhân lực cho bản thân mình. Một lý do chính yếu là hầu hết các doanh nghiệp không có chiến lược phát triển dài hạn.

Việc cử người tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn tại các trường và các trung tâm đào tạo thường không đạt hiệu quả như mong muốn. Do thiếu các kỹ năng xác định nhu cầu đào tạo, đánh giá chất lượng đào tạo của các nhà cung ứng dịch vụ đào tạo, cũng như việc hỗ trợ áp dụng những điều được học vào thực tế sau đào tạo.

Tư duy ngắn hạn, hành động có tính phản ứng và thực tiễn quản trị nhân lực yếu kém đã dẫn đến cạnh tranh khốc liệt về nguồn nhân lực chất lượng cao dẫn đến tỷ lệ chuyển chuyển cao trong những ngành nghề đòi hỏi chất lượng lao động cao (15-25% năm, thậm chí có những ngành lên tới mức 30% như trình duyệt viên và quản lý khách sạn) và điều này dẫn đến các doanh nghiệp than phiền là chi phí nhân công chất lượng cao ở

Việt Nam hiện nay là cao làm giảm sức cạnh tranh của doanh nghiệp.

3.2. Những vấn đề đặt ra cho các doanh nghiệp Việt Nam phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số

Trước nhu cầu phát triển nhân lực cho sự phát triển của đất nước và thực trạng của hệ thống giáo dục đào tạo hiện nay, Bộ giáo dục và đào tạo cũng đã thực hiện chủ trương “đào tạo theo nhu cầu xã hội”, nhiều trường và các cơ sở đào tạo đã cố gắng thực hiện những hội thảo, nghiên cứu để xác định “nhu cầu doanh nghiệp” nhưng xác định nhu cầu của doanh nghiệp vẫn đang là một câu hỏi lớn đặt ra trước hệ thống giáo dục. Trong tiếp cận này, việc đào tạo theo địa chỉ cũng là một tiếp cận tốt. Tuy nhiên, do các doanh nghiệp không có chiến lược phát triển dài hạn, và thiếu vắng những kỹ năng quản trị nhân lực nên việc đặt hàng cho các trường thường không cụ thể và thường phó mặc cho trường và cơ sở đào tạo.

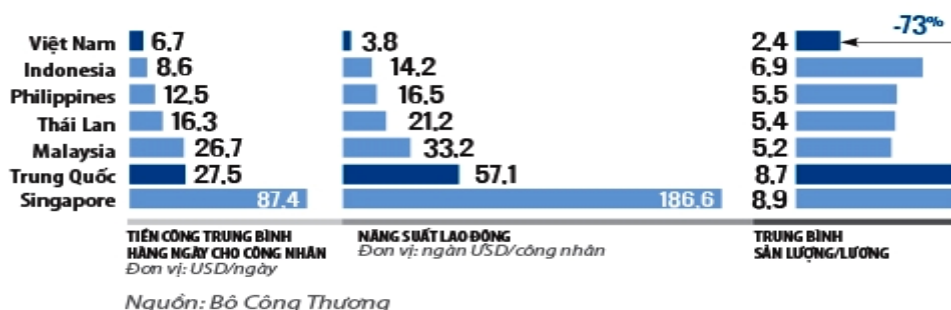
Với thực trạng nguồn nhân lực như hiện nay thì đến 2020 cũng chỉ có 50% lực lượng lao động được thông qua đào tạo (chưa bàn đến chất lượng có phù hợp hay không). Thực trạng này đòi hỏi các doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển phải chủ động phát triển nguồn nhân lực của chính mình. Doanh nghiệp không nên và cũng không thể trông chờ, ỷ lại vào hệ thống giáo dục đào tạo, mà phải chủ động, tích cực phát triển nguồn nhân lực của chính mình. Việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần đi vào thực chất là nâng cao năng lực thực hiện của người lao động nhằm đạt tới các mục tiêu của tổ chức chứ không phải số lớp, buổi học được thực hiện hay bằng cấp đạt được.

Để việc đào tạo và phát triển nhân lực của doanh nghiệp đi vào thực chất là nâng cao năng lực thực hiện của người lao động nhằm đạt tới các mục tiêu của tổ chức cần lưu ý là các chương trình đào tạo và phát triển nhân lực nên sử dụng Tiếp cận Năng lực (competency approach) trong phát triển những năng lực cần thiết cho người lao động. Alan Greenspan – Cựu chủ tịch quỹ dự trữ liên bang Hoa kỳ đã từng phát biểu: “*Những*

người lao động ngày nay phải được trang bị không chỉ đơn giản là các bí quyết kỹ thuật mà còn với các năng lực để sáng tạo, phân tích và chuyển hóa thông tin và để tương tác hiệu quả với những người khác”.

Nâng cao năng lực thực hiện của người lao động đòi hỏi tư duy tổng thể, toàn diện và chiến lược về nguồn nhân lực. Trong bối cảnh ngày nay, nhân lực đã trở thành một chủ đề có tính chiến lược. Xử lý và giải quyết vấn đề nhân lực phải xuất phát từ tầm nhìn, chiến lược, và các mục tiêu của tổ chức. Chính tầm nhìn, chiến lược phát triển của tổ chức mới giúp xác định nhu cầu nhân lực về số lượng và chất lượng: Cần loại người nào, kiến thức, thái độ, kỹ năng gì để từ đó có chiến lược thu hút, hấp dẫn, động viên, và đào tạo phù hợp. Rất nhiều các doanh nghiệp hiện nay không có chiến lược phát triển hoặc nếu có thì nó cũng có chất lượng chưa cao và vì vậy cần tập trung cho chiến lược này. Vì thế, đồng thời việc đào tạo và phát triển năng lực cho người lao động cần chú trọng nhiều hơn tới ý thức, thái độ, và tình cảm của người lao động cũng như chú trọng vào việc đổi mới việc quản lý nhân lực gắn liền với xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp. Bill Kline, Giám đốc Phụ trách học tập của Delta Air Lines phát biểu: “*Bạn có thể thực hiện tất cả những hoạt động đào tạo và phát triển bạn muốn và tạo ra tất cả mọi thứ mà bạn nghĩ là quan trọng. Nhưng, điều làm cho tổ chức của bạn hoạt động nằm ở trái tim, tâm hồn và khối óc của những người lao động của bạn*”.

Trên bình diện chung, chất lượng lao động của Việt Nam hiện tại không đủ đáp ứng nhu cầu phát triển để hội nhập trong bối cảnh số hóa cho các doanh nghiệp trong nước, do trình độ chuyên môn kỹ thuật còn quá thấp. Dù liên tục tăng năng suất lao động trên bảng xếp hạng, song năng suất lao động của Việt Nam chỉ bằng 1/18 của Singapore, 1/6 của Malaysia, 1/3 của Thái Lan và Trung Quốc. Như vậy, năng suất lao động của Việt Nam thuộc diện thấp so với khu vực.



Hình 2: Tương quan năng suất lao động của Việt Nam và khu vực (2015)

Doanh nghiệp muốn thành công bền vững, trong bất kỳ mô hình kinh doanh nào, thì không thể tách khỏi chiến lược quản trị nhân sự. Tuy nhiên chiến lược quản trị nhân sự thành công chỉ khi nhận được sự hỗ trợ, ủng hộ từ “tam trụ”, gồm lãnh đạo, quản lý và văn hóa doanh nghiệp.

Khoa học quản trị doanh nghiệp đã tổng kết ra 5 nấc thang làm kinh tế bằng quản trị. Trong đó làm kinh tế bằng tài sản trí thức của đội ngũ nhân sự là nấc thang thứ 3. Nhà lãnh đạo doanh nghiệp giỏi sẽ biết cách tạo giá trị thặng dư dựa trên tập hợp, phát huy sức mạnh trí thức của nhân viên, vốn là tài sản vô hình có chi phí đầu tư ít nhất.

Về năng suất lao động, Việt Nam đang đứng trước nguy cơ bị bỏ lại phía sau trong cuộc đua phát triển kinh tế, bởi vẫn cạnh tranh bằng nhân công giá rẻ, chứ không phải cạnh tranh trên nền tảng đổi mới, sáng tạo như Singapore hoặc yếu tố hiệu quả như Hàn Quốc, Malaysia. Có thể trong vòng chưa đầy 10 năm nữa, nhân công rẻ sẽ không còn là thế mạnh của Việt Nam, khi “binh đoàn robot”, dây chuyền tự động hóa dần thay thế con người và nguồn cung lao động của các nước trong khu vực được tự do trao đổi.



Hình 3: Sơ đồ 5 nấc thang phát triển trong kinh doanh của doanh nghiệp

4. Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp Việt Nam trong kỷ nguyên số

4.1. Đối với Nhà nước

Để phát triển được nguồn nhân lực đáp ứng được những thách thức việc làm trong kỷ nguyên số, Nhà nước Việt Nam cần thực thi cả những giải pháp chủ động lẫn các biện pháp kỹ thuật như sau:

4.1.1. Giải pháp chủ động

Là các giải pháp giúp lao động trong nước có thể lấp đầy và nhanh chóng lấp đầy các vị trí việc làm trước khi lao động nước ngoài tràn vào. Các giải pháp chủ động liên quan đến việc chuẩn bị tốt nhất nguồn nhân lực cả về số lượng, chất

lượng và cơ cấu đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng, giúp người sử dụng lao động có thể tuyển được lao động trong nước.

Đầu tiên, giải pháp căn bản và lâu dài nhất là phải đầu tư nâng cao chất lượng và năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam. Theo đó, cần tiếp tục công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện hệ thống giáo dục và đào tạo theo hướng nâng cao vai trò và hàm lượng thực hành, thực tế cũng như các kỹ năng nghề nghiệp trong nội dung chương trình đào tạo. Phối hợp đồng bộ các chính sách, đặc biệt là chính sách phát triển nguồn nhân lực, việc làm, giáo dục đào tạo và các chính sách kinh tế để làm sao thu hẹp được khoảng cách giữa các kỹ năng được đào tạo trong nhà trường với kỹ năng làm việc thực tế tại doanh nghiệp. Xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa dạy nghề với thị trường lao động, hướng vào việc đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, từng ngành, đồng thời đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cần chú ý tới khung tham chiếu trình độ khu vực và quốc tế để nắm bắt các quy định về kỹ năng tay nghề, bằng cấp ở từng quốc gia khi áp dụng cho lao động của nước khác trong khu vực, nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực có thể cạnh tranh với lao động nước ngoài ngay tại Việt Nam và xuất khẩu sang các nước trong khu vực và quốc tế.

Hai là, cần tổ chức tốt hơn hệ thống thông tin trên thị trường lao động trong nước để giới thiệu và hấp dẫn việc làm trong nước, giúp người lao động Việt Nam tiếp cận được các vị trí việc làm trong nước trong thời gian ngắn nhất; đồng thời phải cung cấp được thông tin thị trường lao động nước ngoài để giúp người lao động Việt Nam mở rộng cơ hội tiếp cận việc làm.

Ba là, hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm cũng cần tổ chức lại nhằm tăng cường sự liên kết, chia sẻ thông tin, hỗ trợ nhau trong công tác cung ứng và tuyển dụng lao động cho các doanh nghiệp, hạn chế tình trạng hết thời hạn tuyển dụng, các doanh nghiệp sẽ tuyển dụng lao động nước ngoài.

Bốn là, cần nâng cao năng lực của các trung tâm dịch vụ việc làm, ít nhất là ở chỗ đánh giá các yêu cầu của các vị trí tuyển dụng, thương lượng với người sử dụng lao động để đảm bảo các yêu cầu đặt ra là thực sự cần thiết, đúng với yêu cầu của vị trí việc làm, hạn chế tình trạng doanh nghiệp đặt yêu cầu quá cao nhằm tuyển dụng lao động nước ngoài.

Năm là, phải tăng cường và nâng cao chất lượng dự báo nhu cầu lao động; làm cơ sở cho đổi mới công tác kế hoạch hóa giáo dục và đào tạo, kế cả đào tạo nghề, để chuẩn bị nguồn nhân lực được đào tạo hợp lý về số lượng, cơ cấu và kỹ năng, sẵn sàng đáp ứng nhu cầu của thị trường.

4.1.2. Các giải pháp kỹ thuật

Là các quy định về điều kiện cấp phép để làm chậm lại việc lao động nước ngoài chiếm lĩnh các vị trí việc làm. Điều đó có nghĩa là chúng ta cần đặt ra các hàng rào kỹ thuật hợp lý và phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của thị trường lao động và năng lực của phía Việt Nam. Các hàng rào kỹ thuật cần đáp ứng được cả hai mục tiêu: *Một là* tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà đầu tư để Việt Nam vẫn là điểm đến hấp dẫn; *Hai là* vẫn phải đạt được mục tiêu bảo vệ việc làm trong nước. Ít nhất có mấy vấn đề đặt ra, đó là: Cấp giấy phép cho lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam sau khi được cấp phép, nhất là việc dịch chuyển vị trí và nơi làm việc; các biện pháp kỹ thuật khác, ví dụ chuẩn tiếng Việt tối thiểu để làm việc tại Việt Nam.

4.2. Đối với doanh nghiệp

Thứ nhất, gắn chặt hơn nữa sự gắn bó giữa các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo trở thành một nhu cầu bức bách cho sự phát triển của cả nhà trường và doanh nghiệp. Các doanh nghiệp nên có chiến lược phát triển nhân lực của mình và đặt hàng cụ thể cho các cơ sở đào tạo. Trong sự gắn bó này, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các chuyên gia đào tạo, trường đại học, và doanh nghiệp trong thiết kế và quản lý chương trình đào tạo.

Thứ hai, các công ty cần xây dựng chiến lược phát triển của mình, tạo cơ sở để xác định đúng nhu cầu nhân lực, từ đó phát triển chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực đáp ứng nhu cầu chiến lược của công ty.

Chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực cần đặt trong tổng thể chiến lược nguồn nhân lực của doanh nghiệp: Thu hút, hấp dẫn, động viên, đánh giá, đào tạo và phát triển, và phát triển sự nghiệp.

Chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực cần chuyển chú trọng từ đào tạo, huấn luyện (training) sang việc chú trọng vào việc học tập (learning) thường xuyên liên tục của người lao động.

Bên cạnh các kỹ năng kỹ thuật, cần chú trọng phát triển các năng lực của người lao động hiện đại: Giải quyết vấn đề sáng tạo, truyền đạt, đàm phán, quản lý xung đột, làm việc đồng đội, học tập liên tục, thích ứng...

Đổi mới các hoạt động quản lý việc thực hiện nhiệm vụ qua đó khuyến khích áp dụng những điều học được vào công việc, tạo môi trường thuận lợi để áp dụng những điều đã học vào công việc.

Thứ ba, kỹ năng nhân lực phải trở thành năng lực của tất cả các cấp quản lý vì vậy cần nhanh chóng đào tạo cho các cấp quản lý những kỹ năng nhân lực: Phòng vấn, đánh giá việc thực hiện, kèm cặp và phát triển người dưới quyền

Thứ tư, đào tạo giới quản lý các năng lực chiến lược để xây dựng Tầm nhìn, Sứ mạng, Văn hóa, và các chiến lược phát triển của doanh nghiệp

Thứ năm, đào tạo các nhà quản lý nhân lực với kiến thức và năng lực hiện đại, chú trọng vào quản lý tài năng (talent management) và nhân vốn (human capital management).

Thứ sáu, đào tạo những người làm công tác quản lý đào tạo và phát triển nhân lực tại doanh nghiệp những năng lực về xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo, quản lý đào tạo, đánh giá hiệu quả đào tạo...

Thứ bảy, đào tạo các chuyên gia huấn luyện (trainers) tại doanh nghiệp về các năng lực đào tạo – đặc biệt là những phương pháp hiện đại trong huấn luyện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Đặng Xuân Hoan. (2015). Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. *Tạp chí cộng sản*. (2015)
- [2]. Nguyễn Thị Lệ Trâm. (2015). Phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp nhà nước giai đoạn hội nhập. *Tạp chí Tài chính*, Kỳ 2, Số tháng 2/2015.
- [3]. Thủ Tướng Chính phủ. (2011). *Quyết định Phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020*, Số 579/QĐ-Ttg

Thông tin tác giả:

Vũ Xuân Trường

-Đơn vị công tác: Trường ĐH Thương Mại

- Địa chỉ email: truong2203@gmail.com

Ngày nhận bài: 6/11/2017

Ngày nhận bản sửa: 30/12/2017

Ngày duyệt đăng: 15/01/2018