QUẢN TRỊ NHÂN SỰ DOANH NGHIỆP VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF VIETNAM COMPANY IN THE CONTEXT OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

NGUYỄN QUANG ANH

Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, *nqanh@ueh.edu.vn*

THÔNG TIN

Ngày nhận: 15/5/2023
Ngày nhận lại: 16/5/2023
Duyệt đăng: 26/6/2023
Mã số: TCKH-S02T6-B12-2023
ISSN: 2354 – 0788

TÓM TẮT

Công nghệ hiện đại đã thay đổi hoàn toàn khái niệm về không gian làm việc truyền thống và cho phép nhân viên làm việc bất kể ở đâu và khi nào. Các tiến bộ gần đây trong lĩnh vực công nghệ đã ảnh hưởng đến mọi khía cạnh của nguồn nhân lực, từ tìm kiếm đến quản lý hiệu suất. Các chuyên gia cho rằng công nghệ đóng vai trò quan trọng trong bộ phận quản trị nhân sự. Sự thay đổi do công nghệ mang lại cho các tổ chức có 2 cách tiếp cận: 1) Cung cấp nhiều công cụ để quản lý và thu hút tài năng vào các tổ chức; 2) Giúp các nhà quản trị thay đổi trọng tâm từ việc quản lý nhân lực sang việc tối ưu hóa lợi nhuận cho công ty. Để đáp ứng với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ, cần tập trung và nhanh chóng bắt kịp xu hướng công nghệ hóa, không chỉ trong bộ phận sản xuất mà còn ứng dụng cho phát triển nguồn nhân lực và tối ưu hóa nguồn lực công ty.

Từ khóa:
Cách mạng công nghiệp 4.0, quản trị nhân sự, công nghệ.
Key words:
Industrial revolution 4.0, human resource management, technology.

ABSTRACT

Modern technology has completely transformed the concept of traditional workspaces, allowing employees to work from anywhere at any time. Recent advancements in technology have impacted every aspect of human resources, from sourcing to performance management. Experts believe that technology plays a significant role in the HR department. The technology-driven transformation is impacting organizations in two ways: 1) it provides more tools to manage and attract talent into organizations; 2) it is helping HR managers shift their focus from managing the workforce to optimizing profits for the company. To prepare for the Industry 4.0 revolution, Vietnamese businesses, especially small and medium-sized enterprises, need to concentrate, cautiously and quickly catch up with the trend of digitization, not only for the manufacturing sector but also for developing human resources and optimizing company resources.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân sự được coi là yếu tố then chốt trong quá trình vận hành và phát triển của mỗi tổ chức. Tuy nhiên, quản lý nhân sự luôn là một bài toán khó khăn mà các nhà quản lý phải đối mặt, đặc biệt là trong bối cảnh của cách mạng công nghiệp 4.0. Khi công nghệ Internet ra đời, các doanh nghiệp đã tập trung vào việc phát triển kỹ năng mềm cho nhân viên, và khi Internet trở thành một thực tế phổ biến, việc tự động hóa quy trình quản lý và hướng tới thương hiệu của doanh nghiệp trong việc tuyển dụng và thu hút tài năng trở nên quan trọng hơn. Để cạnh tranh và thu hút nhân lực chất lượng cao, các doanh nghiệp cần thích nghi và tổ chức cách thức quản trị nhân sự phù hợp với xu hướng mới. Công việc nhân sự ban đầu liên quan chủ yếu đến giám sát, tính lương, thưởng, phúc lợi và an toàn lao động, nhưng hiện nay, hoạt động quản lý nhân sự cần tập trung vào xây dựng thương hiệu của doanh nghiệp để thu hút nhân tài.

2. TỔNG QUAN VỀ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Cách mạng công nghiệp 4.0 tập trung vào việc sử dụng công nghệ số để kết nối toàn bộ quá trình sản xuất, từ các bộ phận đến các đối tác liên quan. Thông qua việc kiểm soát và quản lý tốt hơn các hoạt động kinh doanh, doanh nghiệp có thể tận dụng được nhiều lợi ích của cuộc cách mạng này để thúc đẩy sự phát triển kinh tế [11] .

Cuộc cách mạng này đang giúp nhiều quốc gia chuyển đổi từ kinh tế tri thức sang kinh tế thông minh, giúp tăng cường sự hiện đại hóa của các nhà máy, sản phẩm và chuỗi cung ứng thông minh. Các công nghệ khác nhau đang phát triển và tương tác với nhau, góp phần đẩy mạnh sự phát triển sản xuất và tối ưu hóa kinh tế.

Bắt đầu từ một nhóm nhà khoa học Đức, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã đưa ra những tiến bộ vượt trội trong cả phần cứng, phần mềm và sinh học. Đồng thời, nó còn mang lại các tiến bộ về truyền thông và kết nối, giúp loại bỏ các rào cản giữa các ngành sản xuất. Tất cả những nỗ lực này cùng nhau đóng góp vào việc nâng cao trình độ sản xuất và tối ưu hóa kinh tế.

Mô hình Công nghiệp 4.0 dựa trên nguyên lý sử dụng công nghệ số để kết nối tất cả các bộ phận trong sản xuất, giúp tối ưu hóa kinh tế và nâng cao trình độ sản xuất.

Tăng khả năng tương tác: Cải thiện khả năng giao tiếp và liên kết giữa các bộ phận và yếu tố trong nhà máy. Tăng tính tương tác giữa các hệ thống vật lý, robot, sản phẩm thông minh và con người.

Tự động hóa phân cấp: Phát triển khả năng tự thiết kế các quy trình tự trị và đưa ra quyết định tự chủ.

Theo dõi thời gian thực: Giám sát và điều khiển thu thập dữ liệu lớn, tối ưu hóa các quy trình.

Ảo hóa: Sử dụng dữ liệu và mô phỏng để tạo ra bản sao ảo.

Định hướng dịch vụ: Tạo ra khả năng chuyển đổi giá trị dịch vụ để tạo ra các mô hình kinh doanh mới.

Tính module và khả năng mở rộng: Đảm bảo tính linh hoạt và khả năng thích ứng với yêu cầu của các ngành công nghiệp. Phát triển nhu cầu kinh doanh và mở rộng năng lực kỹ thuật.

2.1. Thách thức của cách mạng công nghiệp tới quản trị nhân sự

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang có ảnh hưởng mạnh mẽ đến các hoạt động kinh doanh trên toàn cầu, đặc biệt là trong lĩnh vực quản lý, vận hành và cung ứng sản phẩm/dịch vụ. Các doanh nghiệp đang phải thích nghi với sự thay đổi này bằng cách sử dụng công nghệ tiên tiến để quản lý và tối ưu hóa nguồn lực nhân sự của mình. Điều này bao gồm sử dụng trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu và học máy để đưa ra các quyết định chính xác hơn dựa trên dữ liệu và số liệu thống kê. Việc sử dụng công nghệ này giúp giảm thiểu sai sót và tăng hiệu quả trong quản lý nhân sự. Để thành công, các doanh nghiệp

cần nắm bắt xu hướng và tiếp tục thích nghi với các thay đổi trong công nghệ và quản lý nhân sự để tối đa hóa nguồn lực nhân sự và cạnh tranh trên thị trường.

Bắt kịp việc chuyển đổi số: Công nghệ đang phát triển mạnh mẽ và tạo ra nhiều phần mềm ứng dụng, có tác động sâu sắc đến quy trình kinh doanh. Kinh doanh trực tuyến đã trở thành phương tiện mua bán phổ biến và thay thế cho kinh doanh truyền thống. Công nghệ cũng được áp dụng để quản lý sản xuất và kinh doanh trong các doanh nghiệp, thay thế cho các phương thức truyền thống. Công cụ đánh giá chất lượng và tiến độ của nhân viên trực tuyến giúp tiết kiệm thời gian quản lý nhân lực và giảm bớt tài liệu giấy tờ. Thách thức lớn nhất đối với các doanh nghiệp hiện nay là tìm kiếm và đào tạo đội ngũ nhân sự có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của công nghệ. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp phải tập trung vào tuyển dụng và đào tạo nhân viên, đảm bảo họ có đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết để thích nghi với sự tiến bộ của công nghệ [2].

Nhân lực tập trung vào nhóm việc chuyên môn cao: Sử dụng công nghệ trong doanh nghiệp giúp giảm thiểu gánh nặng thủ tục cho bộ phận nhân sự. Ví dụ, trong quá trình tuyển dụng, bộ phận nhân sự có thể sử dụng các công cụ công nghệ để kiểm tra thông tin ứng viên, tạo bài kiểm tra đánh giá và phỏng vấn trực tuyến thay vì sử dụng các biểu mẫu và lưu trữ giấy tờ. Đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên cũng dễ dàng hơn khi có thể theo dõi trực tiếp và theo thời gian thực. Tuy nhiên, việc giảm tải công việc thủ công yêu cầu nhân viên có nhiều kỹ năng và chuyên môn cao hơn để đáp ứng yêu cầu của công việc [1].

Đào tạo và phát triển các năng lực làm việc mới: Công nghệ đang được ứng dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp để giảm áp lực thủ tục cho bộ phận nhân sự. Ví dụ cụ thể là trong quá trình tuyển dụng, công nghệ giúp cho bộ phận nhân sự có thể dễ dàng xem xét hồ sơ ứng viên, thiết lập các bài kiểm tra và phỏng vấn trực tuyến thay vì sử dụng nhiều mẫu đơn và lưu trữ nhiều loại giấy tờ khác nhau. Việc theo dõi hiệu suất làm việc của nhân viên cũng trở nên dễ dàng hơn khi được thực hiện theo thời gian thực. Việc giảm tải công việc thủ công yêu cầu nhân viên phải có nhiều kỹ năng và chuyên môn cao hơn để đáp ứng yêu cầu của công việc hiện đại.

2.2. Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đến quản trị nhân sự

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ ảnh hưởng tích cực và tiêu cực đến thị trường lao động của Việt Nam. Trong mặt tích cực, cách mạng này sẽ cải thiện năng suất lao động và điều kiện làm việc thông qua áp dụng tiến bộ khoa học và công nghệ, giúp tăng thu nhập và tạo ra nhiều việc làm mới bằng cách giảm chi phí đi lại và vận chuyển [7].

Tuy nhiên, mặt tiêu cực là cuộc cách mạng này sẽ thay thế lao động bằng máy móc, robot và trí tuệ nhân tạo, ảnh hưởng đến số lượng và chất lượng việc làm trong một số ngành, nghề. Các ngành lao động đơn giản sẽ có nguy cơ mất việc làm và Việt Nam đang thiếu chuyên gia có thể đáp ứng yêu cầu của cách mạng này. Nếu không có chiến lược và chính sách cụ thể, Việt Nam có thể tụt hậu trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Việc phân tích và dự báo thông tin thị trường lao động là cần thiết để cân bằng giữa cung và cầu trên thị trường.

3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG 4.0

3.1. Về vai trò hỗ trợ chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực của Chính phủ

Để xây dựng chính phủ số hiệu quả, cần nâng cao năng lực quản trị số của các cán bộ, công chức và viên chức. Việc đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ này trên toàn quốc là cần thiết để giúp họ nâng cao kỹ năng và nhận thức về quản trị số phù hợp với kế hoạch xây dựng chính phủ số. Người đứng đầu cơ quan và đơn

vị cũng cần được tôn vinh vai trò của họ và xác định trách nhiệm cụ thể trong việc xây dựng "Chính phủ số" [5].

Sử dụng trí tuệ nhân tạo và các giải pháp thông minh là một phần không thể thiếu trong hoạt động quản trị của các cấp chính quyền. Các cán bộ, công chức và viên chức cần được đào tạo về khả năng sử dụng AI trong công việc của họ. Áp dụng AI để tham vấn chính sách và lắng nghe ý kiến của người dân, cải thiện hiệu quả hoạt động chính phủ. Các giải pháp thông minh và công nghệ bảo mật thông tin và dữ liệu số cũng cần được sử dụng để đảm bảo an toàn và hiệu quả trong quản trị số.

3.2. Số hóa nguồn nhân lực như là một lợi thế cạnh tranh trong nước và toàn cầu

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang có ảnh hưởng mạnh mẽ đến các hoạt động kinh doanh trên toàn cầu, đặc biệt là trong lĩnh vực quản lý, vận hành và cung ứng sản phẩm/dịch vụ. Các doanh nghiệp đang phải thích nghi với sự thay đổi này bằng cách sử dụng công nghệ tiên tiến để quản lý và tối ưu hóa nguồn lực nhân sự của mình. Điều này bao gồm sử dụng trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu và học máy để đưa ra các quyết định chính xác hơn dựa trên dữ liệu và số liệu thống kê. Việc sử dụng công nghệ này giúp giảm thiểu sai sót và tăng hiệu quả trong quản lý nhân sự. Để thành công trong cách mạng công nghiệp 4.0, các doanh nghiệp cần nắm bắt xu hướng, thích nghi với các thay đổi trong công nghệ, quản lý nhân sự để tối đa hóa nguồn lực nhân sự và cạnh tranh trên thị trường.

Có năm xu hướng quan trọng đang thúc đẩy sự thay đổi trong quản trị nhân lực. Mô hình doanh nghiệp đang trở nên mở hơn và chia sẻ hơn do công nghệ đang phát triển. Mối quan hệ giữa doanh nghiệp và nhân viên sẽ chuyển từ ràng buộc pháp lý sang cam kết thực hiện công việc và chia sẻ lợi nhuận. Nguồn nhân lực tập trung vào các nhóm việc chuyên môn có giá trị gia tăng cao. Sự phát triển của dữ liệu lớn và công nghệ 4.0 đã giúp cho quản trị nhân sự trở nên lượng hóa và doanh nghiệp có thể tập trung vào việc phân tích và đưa ra các giải pháp nhân sự cá nhân hóa cho từng nhân viên. Trí thông minh nhân tạo và dữ liệu lớn sẽ thay thế nhiều công việc truyền thống trong nguồn nhân lực. Các chuyên viên nhân sự sẽ chỉ còn phải đưa ra quyết định và phương án xử lý dựa trên dữ liệu được cung cấp.

3.3. Về vai trò doanh nghiệp trong quản trị nguồn nhân lực

Quản lý nhân sự từ xa: Quản lý nhân sự từ xa, hoặc còn gọi là quản lý nhân sự ảo, là quá trình quản lý và giám sát nhân viên và công việc của họ từ xa. Đây là một xu hướng đang được nhiều công ty và tổ chức áp dụng, đặc biệt là trong bối cảnh dịch bệnh COVID-19 đang diễn biến phức tạp. Để quản lý nhân sự từ xa hiệu quả, các tổ chức cần đảm bảo rằng họ có các công cụ và hệ thống phù hợp [6].

Thiết kế mô hình tổ chức của tương lai: Trong thời đại công nghệ 4.0, các công ty đang đối mặt với sự thay đổi và áp lực ngày càng tăng, đòi hỏi các chuyên gia quản lý nhân sự phải tập trung vào xây dựng tổ chức tương lai để đáp ứng các thách thức hiện tại. Để đáp ứng xu hướng phát triển trong tương lai, việc thay đổi và cải tiến hệ thống tổ chức là rất cần thiết để tạo ra một mạng lưới nhân sự chuyên nghiệp và phù hợp với thời đại mới. Sự nhạy bén là yếu tố quan trọng trong quản trị nhân sự, giúp đưa ra các quyết định quản lý hiệu quả. Vì vậy, các công ty đang nỗ lực cải tiến và thay đổi hệ thống quản trị nhân sự của mình để đáp ứng với sự phát triển của thế giới hiện đại. Đây được coi là một trong những xu hướng quản lý nhân sự hiệu quả nhất hiện nay.

Thay đổi tư duy trong việc tuyển dụng nhân sự: Trong thời đại công nghệ hiện nay, các doanh nghiệp nên tập trung vào khả năng của ứng viên thay vì chỉ quan tâm đến thông tin cá nhân của họ. Vì kinh nghiệm và kỹ năng của nhân viên mới chính là yếu tố quan trọng trong việc giúp doanh nghiệp phát triển. Để tìm kiếm

và tuyển dụng được đội ngũ nhân sự phù hợp, các công cụ như mạng xã hội, phần mềm quản lý nhân sự và phân tích dữ liệu đang được sử dụng để giúp doanh nghiệp lựa chọn ứng viên phù hợp với công việc, đội nhóm và môi trường công ty.

Công nghệ số đang thay đổi cách thức tuyển dụng và quản lý nhân sự hiện nay. Nhân viên là đối tác, không phải công cụ: Hiện nay, các tổ chức đang tìm kiếm sự đa dạng và tính linh hoạt trong cách quản lý và lãnh đạo để đáp ứng với tốc độ phát triển nhanh chóng của kinh tế số. Điều này đòi hỏi những người lãnh đạo phải sở hữu khả năng nhạy bén và đồng hành cùng con đường số hóa. Khoảng cách giữa lãnh đạo và nhân viên được thu gọn, môi trường làm việc trở nên tương tác và hiệu quả hơn, góp phần tạo nên một không khí làm việc tích cực và hiệu quả cho doanh nghiệp.

Xây dựng văn hóa trao quyền: Trong ngành quản trị nhân lực hiện nay, một trong những xu hướng đang được áp dụng rộng rãi là xây dựng văn hóa trao quyền. Thay vì giữ nguyên cấu trúc quản lý truyền thống với các biên giới rõ ràng, nhiều công ty đã loại bỏ các rào cản này và trao quyền cho các nhân viên trẻ tuổi. Việc này giúp thúc đẩy sự thay đổi của tổ chức, phù hợp với thời đại kỹ thuật số, và tạo điều kiện cho các nhân viên trẻ tuổi tham gia vào quá trình quyết định và phát triển công ty.

Ứng dụng phần mềm để quản trị hiệu quả công việc: Công nghệ phần mềm quản trị nhân sự đã giúp các doanh nghiệp cải thiện quản lý nhân lực theo hướng chuyên nghiệp và hiện đại, đáp ứng được yêu cầu của thị trường đầy biến động trong cuộc cách mạng 4.0. Vì vậy, giám đốc nhân sự cần có tư duy sáng tạo để đưa công nghệ vào việc quản lý nhân lực, thúc đẩy sự tiến hóa và tăng cường hiệu quả làm việc của đội ngũ nhân viên. Sự phát triển của phần mềm quản trị nhân lực giúp các doanh nghiệp tiết kiệm thời gian và tài nguyên, giúp cho quản lý trở nên dễ dàng và hiệu quả hơn.

Chú trọng vào phân tích yếu tố con người: Con người là yếu tố quan trọng nhất đối với mọi hoạt động kinh doanh và thông tin về họ đóng vai trò quan trọng trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Trong quá khứ, các chuyên gia dữ liệu tập trung vào các nguyên tắc kỹ thuật, nhưng hiện nay, phân tích dữ liệu về con người được coi là chìa khóa để hỗ trợ quản lý doanh nghiệp, thu hút tài năng và quản lý tài chính.

Hợp tác với các lao động tự do: Trong thời đại Công nghiệp 4.0, việc hợp tác với các lao động tự do là một xu hướng ngày càng được ưa chuộng trong quản lý nhân sự. Các công ty không chỉ tuyển dụng nhân viên cố định mà còn tìm kiếm sự hợp tác với các nhà làm công đoạn hay thợ tự do trong nền kinh tế chia sẻ. Các công nghệ mới như robot, trí tuệ nhân tạo (AI) và máy tính đang trở thành xu hướng chủ đạo trong nền kinh tế hiện đại. Trong tương lai, lực lượng lao động sẽ cùng với phần mềm và máy móc tiếp tục tăng lên, ảnh hưởng đến cách phân phối các công việc trong các ngành nghề khác nhau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Lê Thanh Dung (2020), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế số*, Truy cập từ https://taichinhdoanhnghiep.net.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-trong-nen-kinh-te-so-d17141.html.

[2] Trần Việt Dũng (2019), *Quản trị nhân sự doanh nghiệp ở Việt Nam thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0*. Truy cập từ http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/quan-tri-nhan-su-doanh-nghiep-o-viet-nam-thoi-ky-cach-mang-cong-nghiep-40-305718.html.

[3] Chu Thanh Hải (2020), *Phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam hiện nay*. Truy cập từ https://vass.gov.vn/nghien-cuu-khoa-hoc-xa-hoi-va-nhan-van/Phat-trien-doanh-nghiep-nho-va-vua-96.

[4] Phạm Thị Hạnh (2020), *Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. Truy cập từ https://tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/815949/phat-trien%2C-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-boi-canh-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu.aspx.

[5] Trần Thị Hằng & Nguyễn Thị Minh Hiền.(2019), *Quản lý nhà nước trong nền kinh tế số*, Tạp chí Lý luận chính trị, (6), 15-23.

[6] Nguyễn Hải Hoàng (2020), *Phát triển nguồn nhân lực số đáp ứng yêu cầu của kinh tế số*. Truy cập từ https://tcnn.vn/news/detail/48102/Phat-trien-nguon-nhan-luc-so-dap-ung-yeu-cau-cua-kinh-te-so.html.

[7] Vũ Tuấn Hưng & Nguyễn Xuân Bắc (2021), *Tính tất yếu và giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ nhằm đáp ứng chuyển đổi số ở Việt Nam*. Truy cập từ https://vass.gov.vn/nghien-cuu-khoa-hoc-xa-hoi-va-nhan-van/Tinh-tat-yeu-va-giai-phap-phat-trien-nguon-nhan-luc-khoa-hoc-cong-nghe-nham-dap-ung-chuyen-doi-so-o-Viet-Nam-153

[8] Võ Văn Lợi (2019), *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp 4.0*. Truy cập từ http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/phat-trien-nguon-nhan-luc-viet-nam-dap-ung-yeu-cau-cua-cach-mang-cong-nghiep-40-302127.html.

[9] Mỹ Phương (2019), *Cạnh tranh trong thời đại 4.0 là cạnh tranh về nhân lực*. Truy cập từ https://vneconomy.vn/canh-tranh-trong-thoi-dai-40-la-canh-tranh-ve-nhan-luc.htm.

[10] Hà Thắng (2021), *Chuyển đổi số: Con người là tối quan trọng*. Truy cập từ https://vneconomy.vn/chuyen-doi-so-con-nguoi-la-toi-quan-trong-647511.htm.

[11] Nguyễn Thắng (2019), *Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tác động đến Việt Nam*. Truy cập từ http://hdll.vn/vi/thong-tin-ly-luan/cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-va-tac-dong-den-viet-nam.html.