

MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP HIỆN NAY

● NGUYỄN HỮU DANH

TÓM TẮT:

Trong mỗi doanh nghiệp, quản trị nhân sự (QTNS) thuộc chức năng chính của nhà quản trị nhằm giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu sản xuất, kinh doanh thông qua nỗ lực của người lao động. Mọi quyết định của nhà quản trị có đạt được kết quả mong muốn hay không phụ thuộc rất lớn vào khả năng QTNS. Hiện nay, cùng với quá trình phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập ở Việt Nam, dưới tác động mạng mẽ, trực tiếp của cách mạng công nghiệp 4.0 đã xuất hiện nhiều vấn đề mới, phức tạp trong QTNS của mỗi doanh nghiệp. Trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung làm rõ một số vấn đề: 1) Những vấn đề đặt ra cho QTNS trong doanh nghiệp hiện nay; 2) Kiến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả QTNS trong các doanh nghiệp trong bối cảnh phát triển mới.

Từ khóa: doanh nghiệp, nhân sự, quản trị, quản lý nhân sự, cách mạng công nghiệp 4.0.

1. Đặt vấn đề

QTNS là hoạt động cơ bản, gắn liền với sự tồn tại, phát triển của mọi doanh nghiệp. Bản chất của hoạt động này là quá trình tổ chức, phân bổ, sử dụng nguồn lao động - nguồn lực quan trọng nhất của doanh nghiệp một cách khoa học, hiệu quả; trên cơ sở phân tích công việc, bố trí nhân sự, tuyển dụng, phát triển và đánh giá nhân sự thông qua công việc. Nếu không có QTNS, mọi hoạt động của doanh nghiệp sẽ trở nên vô tổ chức, vô kỷ luật. Hiện nay, trong bối cảnh phát triển mới, các doanh nghiệp đang đứng trước nhiều vấn đề khó khăn, phức tạp trong hoạt động QTNS, đặc biệt là việc

xây dựng, “giữ chân” được đội ngũ lao động có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu công việc và nhiệt tình hăng hái, gắn bó lâu dài cùng doanh nghiệp. Do đó, nghiên cứu xác định những vấn đề đặt ra trong QTNS của doanh nghiệp hiện nay có ý nghĩa thiết thực.

2. Quản trị nhân sự trong doanh nghiệp

Nhân sự là vấn đề hệ trọng, liên quan đến nguồn lực hàng đầu quyết định sự tồn tại và phát triển của bất kỳ một doanh nghiệp nào. Một doanh nghiệp dù có nguồn tài chính dồi dào, nguồn tài nguyên, vật tư phong phú, hệ thống máy móc thiết bị hiện đại cũng sẽ trở nên vô ích, nếu

không biết hoặc QTNS kém. QTNS không chỉ tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển mà còn quyết định đến việc tạo nên văn hóa doanh nghiệp - yếu tố mang lại lợi thế cạnh tranh hàng đầu của các doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay. Vì vậy, QTNS luôn là vấn đề được các doanh nghiệp quan tâm. Hiện nay, có nhiều cách tiếp cận khác nhau về QTNS trong doanh nghiệp. Theo cách tiếp cận hệ thống, QTNS là tổ hợp toàn bộ mục tiêu, chiến lược và công cụ mà qua đó, các nhà quản trị và người lao động trong doanh nghiệp dùng làm nền tảng cho cung cách ứng xử để phát triển doanh nghiệp. Theo khoa học quản lý, QTNS bao gồm tất cả những quyết định và hoạt động quản lý có ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa doanh nghiệp và đội ngũ nhân viên của doanh nghiệp. Mục tiêu chủ yếu của QTNS là nhằm đảm bảo đủ số lượng người lao động với mức trình độ và kỹ năng phù hợp, bố trí họ vào đúng công việc và vào đúng thời điểm để đạt được các mục tiêu của doanh nghiệp. Dù được tiếp cận ở góc độ nào, quản lý nhân sự trong doanh nghiệp đều phải tuân thủ một số vấn đề có tính nguyên tắc: 1) Người lao động cần được đầu tư thỏa đáng để phát triển những năng lực riêng nhằm thỏa mãn nhu cầu cá nhân, đồng thời tạo ra năng suất lao động, hiệu quả làm việc cao và đóng góp tốt nhất cho doanh nghiệp; 2) Các chính sách, chương trình và thực tiễn quản trị cần được thiết lập và thực hiện sao cho có thể thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần của người lao động; 3) Môi trường làm việc cần được thiết lập sao cho có thể kích thích người lao động phát triển và sử dụng tối đa các kỹ năng của mình; 4) Các chức năng nhân sự cần được thực hiện phối hợp và là một bộ phận trong chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp [1]. Những vấn đề này đòi hỏi người quản trị phải có đầy đủ những kiến thức, kỹ năng cần thiết về: tổ chức, pháp luật, kinh doanh, tâm lý xã hội,...

Trong thực tế, hoạt động QTNS rất đa dạng, phong phú và khác biệt, tùy thuộc vào đặc điểm cơ cấu tổ chức, trình độ khoa học, công nghệ, nhân lực, tài chính và quy mô phát triển của doanh nghiệp. Hầu hết các doanh nghiệp đều phải thực hiện các hoạt động QTNS cơ bản như: Xác định nhu cầu

nhân sự, lập kế hoạch tuyển dụng, bố trí nhân sự, đào tạo, bồi dưỡng, trả lương, khen thưởng, kỷ luật,... Tuy nhiên, có thể phân chia các hoạt động chủ yếu của QTNS theo các nhóm chức năng chủ yếu sau:

Nhóm thu hút nhân sự: Nhằm bảo đảm số lượng lao động phù hợp với công việc của doanh nghiệp, QTNS phải căn cứ vào chiến lược sản xuất, kinh doanh và thực trạng sử dụng lao động của doanh nghiệp để có kế hoạch, lộ trình tuyển dụng thêm lao động cần thiết. Nhóm này thường thực hiện các hoạt động: nghiên cứu dự báo và hoạch định nguồn lao động, mô tả công việc, thu thập thông tin về lao động, tuyển dụng lao động phù hợp.

Nhóm đào tạo, phát triển: Nhóm chức năng này chú trọng đến việc nâng cao trình độ, năng lực cho người lao động, bảo đảm cho họ có kiến thức, kỹ năng đáp ứng được yêu cầu công việc được giao trong doanh nghiệp. Nhóm này thường thực hiện các hoạt động như: huấn luyện, đào tạo kỹ năng thực hành cho công nhân, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức quản lý, khoa học, công nghệ cho cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn trong doanh nghiệp.

Nhóm duy trì: Nhóm chức năng này chú trọng đến việc duy trì số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động cho mọi hoạt động của doanh nghiệp. Nhóm này thường tiến hành các hoạt động: trả lương, phụ cấp, tạo cơ hội thăng tiến, khen thưởng, kỷ luật, kích thích, động viên, giữ chân nhân tài và bảo đảm các quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho người lao động.

3. Một số vấn đề đặt ra cho quản trị nhân sự trong doanh nghiệp hiện nay

3.1. Nhóm vấn đề phát sinh từ môi trường bên ngoài doanh nghiệp

Hiện nay, môi trường kinh doanh của doanh nghiệp có sự thay đổi mau lẹ, khó lường, luôn tạo ra áp lực cho cả nhà quản trị doanh nghiệp và người lao động, phải linh hoạt thích ứng và biết chấp nhận rủi ro. Trong hoạt động QTNS cần quan tâm đến một số vấn đề sau:

Một là, thành tựu của cách mạng công nghiệp 4.0, đặc biệt là công nghệ thông tin, công nghệ số tác động mạnh mẽ làm thay đổi cách thức tiến hành kinh doanh của doanh nghiệp. Từ đó đặt ra những

yêu cầu ngày càng cao về tri thức đối với người lao động, đòi hỏi phải có những thay đổi trong cách thức QTNS. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 có 4 tác động chính đối với doanh nghiệp: 1) làm thay đổi những kỳ vọng từ phía khách hàng, 2) yêu cầu không ngừng nâng cao số lượng, chất lượng, cơ cấu sản phẩm, 3) phải luôn có sự đổi mới hợp tác, 4) thay đổi các hình thức tổ chức trong doanh nghiệp. Internet tạo nhiều cơ hội hơn cho người lao động trong giao lưu, tiếp xúc, mở rộng phạm vi nội dung công việc, phá bỏ các hàng rào ngăn cản trong thị trường lao động truyền thống. Điều này một mặt, cho phép các doanh nghiệp áp dụng có hiệu quả các phương thức kinh doanh (ví dụ thương mại điện tử), cách thức tổ chức quản lý người lao động mới (thời gian làm việc linh hoạt), các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng có thể thực hiện qua mạng,... Việc dễ dàng sử dụng thư điện tử, Internet và cơ sở dữ liệu lớn (big data) giúp cho việc ra quyết định của nhà quản trị tốt hơn, phản ứng nhanh hơn trong mọi tình huống. Việc tổ chức các công việc trong doanh nghiệp được tiến hành hợp lý và hiệu quả hơn, ngay cả khi lực lượng lao động phân tán về mặt địa lý. Những điều này ảnh hưởng sâu sắc đến văn hóa doanh nghiệp.

Tuy nhiên, cùng với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, phương thức làm việc từ xa, tại nhà trở nên phổ biến sẽ gây ra những áp lực lớn cho doanh nghiệp trong cạnh tranh để thu hút, duy trì, giữ chân những người lao động giỏi. Nguy cơ thiếu hụt lao động, nhất là lao động có trình độ cao luôn đặt ra bức thiết cho công tác QTNS của doanh nghiệp.

Hai là, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng của Việt Nam làm cho cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trở nên khốc liệt. Đại hội XIII của Đảng nhận định: “Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tiếp tục tiến triển nhưng đang phải đối mặt với sự trở dậy của chủ nghĩa dân tộc cực đoan. Luật pháp quốc tế và các thể chế đa phương toàn cầu đứng trước những thách thức lớn” [2, tr.105]. Việt Nam hội nhập quốc tế sâu, rộng hơn sẽ phải thực hiện đầy đủ, hiệu quả các cam kết khi tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Bối cảnh đó làm cho cuộc cạnh tranh trên thương trường

trong nước và quốc tế của các doanh nghiệp Việt Nam ngày càng trở nên khốc liệt. Áp lực tìm chỗ đứng, trụ vững và phát triển bền vững ảnh hưởng sâu sắc đến văn hóa tổ chức trong các doanh nghiệp. Nguy cơ “chảy máu chất xám”, phải thường xuyên “cạnh tranh nhân tài” buộc các doanh nghiệp phải áp dụng các phương thức hiện đại, chuyên nghiệp, hiệu quả trong QTNS.

Ba là, thị trường lao động Việt Nam chưa hoàn thiện và bị đứt gãy chuỗi cung ứng nguồn lao động do đại dịch Covid - 19 đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc QTNS của các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”, thiếu lao động lành nghề, trình độ cao gây nên những khó khăn lớn cho các doanh nghiệp trong việc tuyển dụng lao động phù hợp với nhu cầu, nhất là lao động giỏi, lành nghề, có khả năng ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất.

3.2. Nhóm vấn đề phát sinh từ nội bộ doanh nghiệp

Ở một góc độ nào đó, nhóm vấn đề trong nội bộ doanh nghiệp được “phái sinh” từ nhóm vấn đề bên ngoài doanh nghiệp. Hay nói cách khác, đây là sản phẩm từ những áp lực của môi trường bên ngoài doanh nghiệp. Trong nhóm này, các doanh nghiệp thường phải đối diện với những vấn đề mang tính phổ biến về QTNS, như:

Nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp thông qua các biện pháp kiểm soát chi phí, nâng cao chất lượng và tạo môi trường làm việc sáng tạo cho người lao động; từ đó tạo điều kiện thu hút lao động, giữ chân nhân tài trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt.

Tái cấu trúc doanh nghiệp theo hướng tinh giảm biên chế, ứng dụng công nghệ cao vào các quy trình hoạt động, phát triển các hình thức mở rộng liên kết với bên ngoài, thu hút thêm nguồn lực từ bên ngoài. Điều này đòi hỏi hoạt động QTNS phải có những thay đổi căn bản về quy trình, cách thức thực hiện.

Tổ chức lại bộ máy QTNS nhằm nâng cao quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm cho cấp dưới, thực hiện phi tập trung, phân quyền và tổ chức các nhóm tự quản. Chú trọng nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ quản lý nhằm tạo sức cạnh tranh và giá trị cho doanh nghiệp.

Tăng cường ứng dụng khoa học, công nghệ trong QTNS. Tự động hóa cơ chế QTNS bằng các phần mềm quản lý, giúp các nhà quản trị tiết kiệm thời gian, chi phí và đánh giá đúng năng lực làm việc của người lao động.

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp, chuẩn mực đạo đức kinh doanh và truyền thông doanh nghiệp một cách đồng bộ. Thực hiện tốt các chính sách lương, thưởng và phúc lợi hợp lý để duy trì nguồn nhân sự.

3.3. Nhóm vấn đề liên quan đến cá nhân người lao động

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang làm thay đổi mạnh mẽ phương thức sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp trên toàn cầu, người lao động cần có đủ kiến thức, kỹ năng (bao gồm cả kỹ năng cứng về kỹ thuật số, công nghệ, lập trình, tương tác giữa người với người máy; kỹ năng mềm như khả năng tư duy, kỹ năng cá nhân, kỹ năng về xã hội,...) mới đáp ứng được yêu cầu. Lao động đã qua đào tạo từ trình độ “Sơ cấp” trở lên năm 2021 là 26,1% [3]. Tay nghề, thể lực lao động còn hạn chế; kỷ luật, tác phong công nghiệp chưa cao. Đồng thời, năng suất lao động là vấn đề đáng lo ngại khi đang thua xa ngay cả lao động các nước trong khu vực như Philippines, Indonesia, Thái Lan,... Đây là vấn đề lớn mà hoạt động QTNS trong các doanh nghiệp cần quan tâm, nhất là trong việc đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho người lao động để phù hợp với yêu cầu sản xuất, kinh doanh.

Cùng với sự phát triển của cách mạng công nghiệp 4.0, Internet đem lại cho người lao động khả năng kết nối và tương tác xã hội đa chiều hơn. Điều này một mặt ảnh hưởng tới cách nhìn nhận của họ với công việc, với doanh nghiệp; mặt khác làm thay đổi những nhu cầu cá nhân của người lao động. Ở mỗi giai đoạn, nhu cầu, thị hiếu, sở thích của mỗi cá nhân cũng khác đi, điều này tác động rất lớn đến QTNS. Nhiệm vụ của QTNS là phải nắm được những thay đổi này để sao cho người lao động cảm thấy thỏa mãn, hài lòng, gắn bó với doanh nghiệp, bởi vì thành công của doanh nghiệp trên thương trường phụ thuộc rất lớn vào con người xét về nhiều khía cạnh khác nhau.

Tiền lương là thu nhập chính của người lao động, nó tác động trực tiếp đến người lao động. Mục đích của người lao động là bán sức lao động của mình để được trả công. Vì vậy vấn đề tiền lương thu hút được sự chú ý của tất cả mọi người, nó là công cụ để thu hút lao động. Muốn cho công tác QTNS được thực hiện một cách có hiệu quả thì các vấn đề về tiền lương phải được quan tâm một cách thích đáng.

4. Một số khuyến nghị

Thứ nhất, thay đổi căn bản nhận thức và cách tiếp cận về QTNS trong doanh nghiệp. Trong thời kỳ đổi mới, Đảng, Nhà nước ta luôn coi con người vừa là chủ thể, vừa là nguồn lực quan trọng nhất, quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội, mọi quá trình phát triển kinh tế - xã hội phải hướng tới mục tiêu cao cả là vì con người. Thiết nghĩ, quan điểm này cần được vận dụng triệt để trong QTNS ở mỗi doanh nghiệp. Việc cần thiết của QTNS phải đặt đúng người vào đúng việc, nhằm hướng việc QTNS phù hợp với mục tiêu phát triển của doanh nghiệp và phát triển toàn diện người lao động. Hoạt động QTNS cần quán triệt quan điểm chủ đạo: Con người không còn đơn thuần chỉ là một yếu tố của quá trình sản xuất kinh doanh mà là một nguồn tài sản quý báu của doanh nghiệp. QTNS trong doanh nghiệp phải chuyển từ mục tiêu “tiết kiệm chi phí lao động để giảm giá thành” sang “đầu tư vào nguồn nhân lực để có lợi thế cạnh tranh cao hơn, có lợi nhuận cao hơn và hiệu quả cao hơn”. Việc thay đổi và cách tiếp cận này là cơ sở quan trọng cho việc đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả QTNS trong doanh nghiệp hiện nay.

Thứ hai, chủ động xây dựng cơ cấu tổ chức trong doanh nghiệp theo hướng linh hoạt, sáng tạo, giảm mức độ hành chính trong các hoạt động quản trị; thay vào đó là các biện pháp khích lệ, động viên, tạo động lực cho người lao động. Nên tổ chức người lao động trong doanh nghiệp theo các đội/nhóm (tearwork). Hình thành các nhóm liên chức năng với các thành viên đến từ các phòng, ban khác nhau của doanh nghiệp. Theo đó, các chính sách liên quan đến người lao động như: đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, đãi ngộ, kỷ luật nên đặt trọng tâm vào nỗ lực (kết quả, năng suất)

của cả đội/nhóm hơn là vào từng cá nhân. Quản trị theo hướng “cá nhân vì tập thể” và “tập thể vì cá nhân”. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cần có lộ trình, kế hoạch đầu tư chuyển đổi số và thiết lập bộ máy QTNS thông minh, thích ứng với công nghệ cao. Tích cực thúc đẩy việc sớm áp dụng các công cụ quản lý, công nghệ hiện đại vào công tác quản trị điều hành để nâng cao hiệu suất công việc, tiết giảm chi phí.

Thứ ba, thường xuyên rà soát, hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý nội bộ của doanh nghiệp, trong đó chú trọng sửa đổi, hoàn thiện bộ Quy chế liên quan đến QTNS trên cơ sở cập nhật quy định của Nhà nước, tình hình thực tế nhằm áp dụng và phát huy hiệu quả công tác quản trị của doanh nghiệp theo cấu trúc quản lý mới. Chú trọng việc nâng cao năng lực quản lý, kỹ năng lãnh đạo theo định hướng chuyên nghiệp, tiên tiến cho đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ quy hoạch quản lý của doanh nghiệp.

Thứ tư, chính sách tiền lương, thưởng, các cơ hội thăng tiến luôn là đòn bẩy tạo động lực làm việc của người lao động. Vì thế để thu hút nhân tài, giữ chân người lao động, việc tiếp tục thực hiện ổn định việc làm và chăm lo đời sống cho người lao động là hết sức quan trọng. Bên cạnh đó, công tác khen thưởng, động viên phải kịp thời, công khai, minh bạch và thỏa đáng sẽ tạo động lực, khích lệ người lao động nỗ lực phấn đấu, tăng năng suất/hiệu quả công việc, nỗ lực hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Thứ năm, phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong tham gia QTNS. Bên cạnh chức năng đại diện quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao

động, công đoàn trong các doanh nghiệp chính là “cầu nối” giữa nhà quản trị với người lao động. Phát huy vai trò của công đoàn trong nâng cao hiệu quả QTNS là việc làm cần thiết. Đặc biệt trong việc giải quyết các mâu thuẫn, xung đột nảy sinh giữa người lao động với người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, khi doanh nghiệp có sự thay đổi, sắp xếp lại nhân sự hoặc đầu tư trang thiết bị công nghệ hiện đại vào quá trình quản trị, công đoàn sẽ kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động phản ánh với nhà quản trị; đồng thời, động viên người lao động tự giác, nỗ lực đóng góp sức lực, trí tuệ vào sự phát triển chung của doanh nghiệp. Đây chính là hoạt động quản trị hiệu quả, nhằm làm cho người lao động gắn bó chặt chẽ, xem doanh nghiệp như “ngôi nhà thứ hai” của mình, từ đó hỗ trợ cho việc bảo đảm số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động theo yêu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

5. Kết luận

Làm thế nào để QTNS hiệu quả là vấn đề khó khăn, thách thức lớn đối với các doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, mở cửa và hội nhập. Sự biến động mạnh mẽ, nhanh chóng của môi trường kinh doanh, sự cạnh tranh khốc liệt của thương trường và những tác động từ cách mạng công nghiệp 4.0 đặt ra sức ép lớn cho các nhà quản trị ở các doanh nghiệp Việt Nam phải có quan điểm, phương pháp, cách thức, kỹ năng mới trong quản trị nhân lực. Đặc biệt, cần nhận rõ những thách thức mới của thời cuộc để có những giải pháp đồng bộ nâng cao hiệu lực, hiệu quả QTNS phù hợp với từng bước phát triển của doanh nghiệp trong bối cảnh mới ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

1. Smith G.D, Arnol D.R, B.G. Bizzell (1994). Chiến lược và sách lược kinh doanh. Nhà xuất bản Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập I, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Tổng cục Thống kê (2022). Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV năm 2021 và chỉ số phát triển con người Việt Nam 2016 - 2020, ngày 6/01/2022.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trần Kim Dung (2011). *Quản trị nguồn nhân lực (Tái bản lần thứ 8 có sửa đổi, bổ sung)*. Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Mai Việt Dũng, Nguyễn Đức Hoàng Việt, Hoàng Anh Tuấn (2021). Covid-19 và các giải pháp nhân sự có thể học hỏi từ các doanh nghiệp Mỹ. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, 10, 70-72.
3. Trương Thị Huệ (2020). *QTNS trong kỷ nguyên số và vai trò của quản trị tri thức*. Kỷ yếu hội thảo Phát triển mô hình trung tâm tri thức số cho các thư viện Việt Nam, Hà Nội.
4. Nguyễn Hữu Thân (2006). *QTNS. Tài liệu hướng dẫn học tập*, Trường Đại học mở bán công Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Whitney Johnson (2019). *Kỹ năng quản lý nhân sự chuyên nghiệp*. Nhà xuất bản Lao động Xã hội.

Ngày nhận bài: 3/3/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 3/4/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 13/4/2022

Thông tin tác giả:

NGUYỄN HỮU DANH

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

SOME CURRENT HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PROBLEMS FACING ENTERPRISES AND SOLUTIONS

● **NGUYEN HUU DANH**

Hanoi University Of Home Affairs

ABSTRACT:

Human resource management is one of the main tasks of managers to ensure that their employees work effectively, helping their enterprises achieve business goals. The management decisions of managers depend greatly on the human resource management as after all, corporate governance is people management. Along with the process of developing a socialist-oriented market economy, Vietnam's integration process, and direct impacts of the Industrial Revolution 4.0, many new and complex human resource management problems have arisen in enterprises. This paper clarifies some issues including (1) the current human resource management problems facing enterprises and (2) some solutions to improve the effectiveness of human resource management in enterprises in the new development context.

Keywords: business, human resources, administration, human resource management, Industrial Revolution 4.0.