

CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG QUẢN TRỊ NHÂN SỰ: NGHIÊN CỨU TẠI MỘT SỐ DOANH NGHIỆP THUỘC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH

● ĐỖ THỊ HẢI HÀ

TÓM TẮT:

Trong những năm qua, khu công nghiệp (KCN) đã thể hiện được vai trò là một thành phần quan trọng, là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Sự phát triển của các KCN, KKT không những góp phần tạo ra giá trị công nghiệp mà còn góp phần quan trọng trong việc tạo ra nhiều giá trị kim ngạch xuất khẩu, nộp ngân sách nhà nước, giải quyết việc làm, tạo cầu cho sự phát triển nhiều ngành nghề. Khu vực doanh nghiệp thuộc các KCN đã đạt được những con số ấn tượng. Theo số liệu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, giai đoạn 1991 - 2020, tỷ trọng vốn đầu tư của các doanh nghiệp chiếm từ 17% - 25% vốn đầu tư phát triển toàn xã hội; khu vực doanh nghiệp thuộc các KCN đang tạo việc làm cho hơn 3,6 triệu lao động trực tiếp và khoảng 5 - 6 triệu lao động gián tiếp.

Ảnh hưởng từ làn sóng cách mạng công nghiệp 4.0, lợi thế bắt kịp trào lưu chuyển đổi số, quản lý cơ sở dữ liệu (database), ứng dụng các yếu tố về công nghệ thông tin đang trở thành ưu thế cạnh tranh của các doanh nghiệp, đặc biệt các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trọng điểm.

Bên cạnh những tác động to lớn, thuận lợi từ chuyển đổi số mang lại là những khó khăn thách thức, khi mà phần lớn người lao động trong các khu công nghiệp này đều là lao động trình độ chưa cao, không phải lao động tri thức, họ chưa hình dung ra chuyển đổi số cần phải làm gì? Song song với đó, các mô tả công việc cũng thiếu sự rõ ràng minh bạch và các tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả công việc thiếu rõ ràng, không mang lại tác dụng khích lệ thôi thúc sự cống hiến và nỗ lực của người lao động.

Để có thể đáp ứng được yêu cầu sử dụng lao động ngày càng khắt khe của các doanh nghiệp thuộc các KCN, đòi hỏi phải có cái nhìn tổng quan về chất lượng nguồn nhân lực, cũng như có những giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp khu vực này trong giai đoạn chuyển đổi số.

Từ khóa: quản trị nhân sự, chuyển đổi số.

1. Đặt vấn đề

Doanh nghiệp thuộc các KCN trong những năm qua đã thể hiện được vai trò là một thành phần quan trọng, là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Theo số liệu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, giai đoạn 1991 - 2020, tỷ trọng vốn đầu tư của các doanh nghiệp thuộc nhóm này chiếm từ 17% - 25% vốn đầu tư phát triển toàn xã hội. Riêng tại Bắc Ninh, các KCN tỉnh Bắc Ninh ngày càng có nhu cầu lao động cùng với sự gia tăng các dự án hoạt động trong KCN. Đến nay, các KCN tỉnh Bắc Ninh đã giải quyết việc làm cho hơn 282.000 lao động, trong đó các doanh nghiệp FDI sử dụng hơn 257.000 lao động, doanh nghiệp trong nước sử dụng hơn 24.000 lao động.

Mặc dầu có sự đóng góp lớn vào nền kinh tế, nhưng trình độ của người lao động trong các KCN thuộc tỉnh chưa cao. Nhưng, lao động tại các KCN tỉnh Bắc Ninh đa số là lao động phổ thông, chiếm khoảng 82% tổng số lao động.

Không thể phủ nhận hiệu quả về kinh tế mang lại từ các doanh nghiệp thuộc KCN và yếu tố cạnh tranh, thu hút vốn đầu tư vào KCN tại tỉnh Bắc Ninh và những địa phận lân cận như Hưng Yên, Bắc Giang, Thái Bình... đặc biệt trong giai đoạn chuyển sang chuyển đổi số.

Khi ứng dụng thành công, ít nhất một giai đoạn trong lộ trình chuyển đổi số, doanh nghiệp có thể tăng được năng suất, tiết kiệm các chi phí sản xuất/chi phí kho bãi logistic, chi phí quản lý nhân sự nhờ vào tính chính xác, hiệu quả của số hoá. Bên cạnh đó, trong trào lưu bảo vệ môi trường và phát triển xanh, việc chuyển đổi số còn góp phần không nhỏ giúp các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong các KCN giảm tải lượng xả thải carbon, bảo vệ môi trường và nâng cao an toàn lao động.

Chuyển dịch sang chuyển đổi số là khó khăn và có nhiều thách thức, thách thức về công nghệ và thách thức về con người. Trong khi đó, phần lớn lao động trong các KCN là những lao động không có trình độ cao, chưa hiểu gì nhiều về chuyển đổi số.

2. Tổng quan nghiên cứu

Ở Việt Nam, nghiên cứu về chuyển đổi số nói chung và chuyển đổi số trong lĩnh vực quản trị

nhân sự mới được quan tâm thời gian gần đây. Các công trình hiện có chủ yếu dưới dạng công trình nghiên cứu trên cơ sở kế thừa và vận dụng trong bối cảnh cụ thể của các doanh nghiệp nước ta. Phần lớn các nghiên cứu đều nêu rõ rằng, khối lượng dữ liệu tỷ lệ thuận với hiệu quả công việc, nhiều công nghệ tự động hóa, xử lý dữ liệu đang ngày một thông minh hơn và đang làm biến đổi sâu sắc phương thức quản trị trong tổ chức/doanh nghiệp và đời sống xã hội. Trong tương lai, khi công nghệ kỹ thuật số trở thành trụ cột quan trọng của nền kinh tế, các doanh nghiệp bắt buộc phải phát triển các mô hình kinh doanh, quy trình và công nghệ, để theo kịp thị trường. Các doanh nghiệp đã và cần tận dụng thành công các công nghệ mới nhất, như: điện toán đám mây (cloud computing), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), trí tuệ nhân tạo (AI),... để sáng tạo, chuyển đổi mô hình hoạt động kinh doanh nói chung và quản trị nhân lực nói riêng.

Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu sử dụng kết hợp dữ liệu sơ cấp và dữ liệu thứ cấp được thu thập bằng nhiều phương pháp khác nhau nhằm phản ánh một cách tổng hợp, khách quan và đa chiều về quy mô nhân sự, tình trạng nhân sự, mức độ đầu tư tập trung của các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài trên tổng số các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại các KCN thuộc tỉnh Bắc Ninh.

3. Nội dung và trao đổi

3.1. Nhiệm vụ chính chuyển đổi số trong quản trị nhân sự

Một cách khái quát, chuyển đổi số là cách sử dụng công nghệ để thực hiện lại quy trình, vận hành hệ thống sao cho hiệu quả hơn.

Chuyển đổi số trong quản trị nhân sự là quá trình ứng dụng số hóa vào hoạt động vận hành - quản lý nhân sự tại doanh nghiệp. Đây không chỉ là quá trình chuyển đổi quy trình hoạt động, mà còn liên quan đến sự thay đổi lực lượng lao động và cách thức giao tiếp, thực hiện công việc.

Quy trình chuyển đổi số nói chung và chuyển đổi số trong quản trị nhân sự nói riêng có thể tóm lược trong các nhiệm vụ sau đây:

- Số hóa dữ liệu;
- Tạo văn hóa số trong doanh nghiệp.

3.1.1. Số hóa dữ liệu

Dữ liệu là một thành phần không thể thiếu trong việc xây dựng quá trình chuyển đổi số. Nếu tận dụng tốt, dữ liệu sẽ tạo bàn đạp giúp doanh nghiệp chuyển đổi số nhanh hơn. Số hóa dữ liệu là việc chuyển đổi thông tin, dữ liệu từ dạng vật lý sang định dạng kỹ thuật số, ví dụ: giấy tờ bản cứng được scan thành file mềm trên máy tính; ghi chú trên giấy chuyển thành bảng excel; báo cáo giấy chuyển thành file PDF,...

Sau đó, ngoài việc phân tích và chuyển định dạng các dữ liệu hiện có, doanh nghiệp cần từng bước xây dựng cơ sở dữ liệu (database) - thứ được coi như tài sản quý báu của mỗi doanh nghiệp thì các doanh nghiệp cũng cần quan tâm, đầu tư xây dựng hệ thống tường rào bảo vệ cho database của mình trước sự xâm nhập của đối thủ.

3.1.2. Số hóa quy trình

Số hóa quy trình là tự động hóa quy trình, xử lý dữ liệu, tạo ra văn hóa sử dụng công nghệ để điều hành doanh nghiệp. Đây là việc tự động hóa quy trình tổ chức và các quy trình, quy định quản trị nhân lực như hoạch định nguồn nhân lực, tuyển dụng nhân lực, đào tạo nhân lực, đánh giá nhân lực, quản lý hiệu suất,... bằng việc ứng dụng các công nghệ số để tạo ra, duy trì và phát triển nguồn nhân lực doanh nghiệp.

3.1.3. Tạo văn hóa số trong doanh nghiệp

Chuyển đổi số trong quản trị nhân lực sẽ mang đến những lợi ích chính sau đây: (i) tự động hóa các quy trình, giảm thời gian làm những công việc lặp lại, giúp nhân viên làm việc hiệu quả hơn, gia tăng năng suất lao động; (ii) nâng cao chất lượng dịch vụ, trải nghiệm khách hàng; (iii) nâng cao tính minh bạch và hiệu quả trong quản trị doanh nghiệp; (iv) nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Chuyển đổi số quy trình quản trị nhân lực là quá trình sắp xếp lại hoặc đầu tư vào công nghệ, mô hình kinh doanh và quy trình; nhằm tạo ra giá trị mới cho người lao động và khách hàng để cạnh tranh hiệu quả trong nền kinh tế luôn thay đổi; (v) nâng cao hiệu quả kinh doanh gồm có lợi nhuận và khách hàng.

Tóm lại, tạo văn hóa số trong doanh nghiệp trước tiên cần xây dựng một đội ngũ thực hiện

công tác tổ chức nhân sự sẵn sàng tham gia vào quá trình thay đổi này và áp dụng công nghệ ở mức tối ưu nhất. Những chương trình đào tạo chuyên sâu, phát triển văn hóa chuyển đổi số trong doanh nghiệp là cần thiết để tăng khả năng làm chủ công nghệ, cũng như phát triển tư duy áp dụng công nghệ vào việc vận hành doanh nghiệp.

3.2. Thực trạng chất lượng nhân sự trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh

Tỉnh Bắc Ninh hiện có 16 KCN tính đến hết năm 2020. Các KCN tỉnh Bắc Ninh ngày càng có nhu cầu lao động cùng với sự gia tăng các dự án hoạt động trong KCN. Đến nay, các KCN tỉnh Bắc Ninh đã giải quyết việc làm cho hơn 282.000 lao động, trong đó các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài sử dụng hơn 257.000 lao động, doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước sử dụng hơn 24.000 lao động. Phần lớn các lao động tại các KCN tỉnh Bắc Ninh đa số là lao động phổ thông, chiếm khoảng 82% tổng số lao động¹.

3.2.1. Thực trạng về số lượng lao động trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp

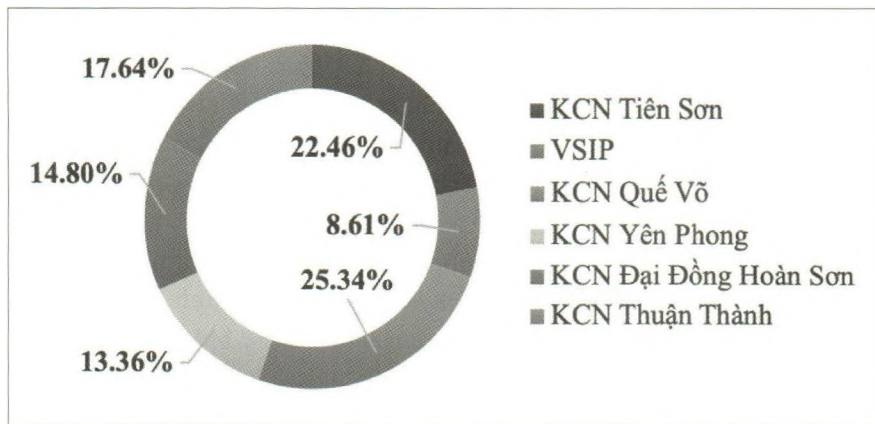
Mặc dù là tỉnh có diện tích tự nhiên nhỏ nhất cả nước, thế nhưng các KCN Bắc Ninh vẫn là “bến đỗ” của nhiều Tập đoàn lớn, nổi bật phải kể đến: Samsung, Canon, Nokia, Pepsico, Vinamilk, Vinasoy, Kinh Đô.

Trong nhiều năm liên tiếp, Bắc Ninh được biết đến là thủ phủ của KCN. Tính đến năm 2020, Bắc Ninh có 16 khu công nghiệp tập trung được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt. Trong đó, có một số KCN nổi bật chiếm diện tích lớn, thu hút nhiều lao động hiện đang làm việc là KCN Tiên Sơn, KCN VSIP (Việt Nam - Singapore), KCN Quế Võ, KCN Yên Phong, KCN Đại Đồng, KCN Thuận Thành.

Số lượng lao động tại các KCN so với tổng số lao động toàn tỉnh được thể hiện trong biểu đồ Hình 1.

Từ biểu đồ Hình 1 trên nhận thấy tỷ lệ nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp thuộc các KCN phân bổ như sau: KCN Tiên Sơn có 13.150 lao động chiếm 12,87%, KCN VSIP có 12.839 lao động chiếm 12,57%, KCN Quế Võ có 32.491 lao

Hình 1: Phân bố lực lượng lao động trong các KCN tại tỉnh Bắc Ninh



Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp

động chiếm 31,80%, KCN Yên Phong có 38.763 lao động chiếm 37,94%, KCN Đại Đồng Hoàn Sơn có 3.137 lao động chiếm 3,07% và KCN Thuận Thành có 1.777 lao động chiếm 1,74%.

3.2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp

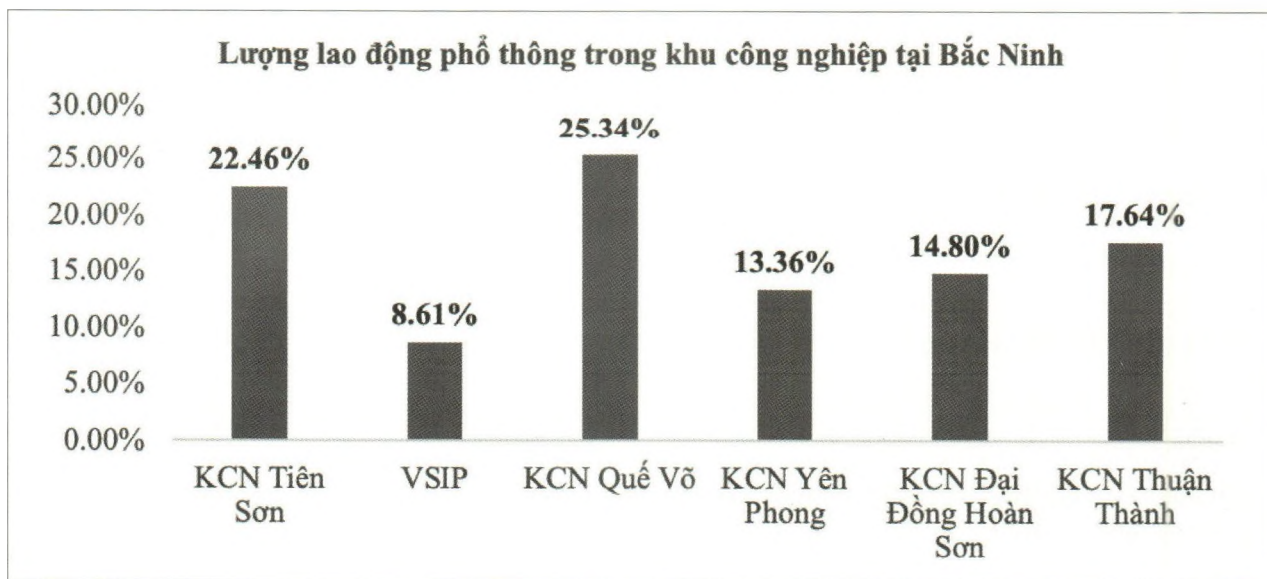
Nguồn nhân lực trong khu vực doanh nghiệp thuộc KCN tỉnh Bắc Ninh đa số là lao động chưa qua đào tạo nghề, kết quả khảo sát cho thấy có đến 82,1% là lao động phổ thông. Đây là một thách thức đối với các nhà quản lý để làm sao có

thể sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, đặc biệt trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Dự báo trong tương lai gần, bản chất một số công việc sẽ thay đổi, phương thức làm việc truyền thống đối với một số công việc dần dần sẽ biến mất thay vào đó là robot, máy móc công nghệ để tăng độ an toàn, giảm thiểu chi phí nhân công xuất để phù hợp với mô hình quản trị cũng như ứng dụng

khoa học công nghệ vào sản xuất - kinh doanh.

Qua biểu đồ Hình 2 cho thấy số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật trung bình chiếm 17,90% tổng số lao động trong các doanh nghiệp thuộc nhóm này. KCN Quế Võ và KCN Tiên Sơn là 2 KCN có tỷ lệ lao động chuyên môn kỹ thuật cao hơn, tương ứng với 25,34% và 22,46%. Đòi hỏi thực tế của thị trường về chất lượng và giá thành sản phẩm cũng như sự phát triển của khoa học và công nghệ ứng dụng vào sản xuất, bảo vệ môi trường ngày càng cao.

Hình 2: Lao động có trình độ trung bình trong khu vực doanh nghiệp thuộc KCN ở Bắc Ninh



Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp

Với kết quả trên cho thấy các doanh nghiệp thuộc nhóm này cần sớm có chiến lược đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của mình để có thể nâng cao lợi thế cạnh tranh của mình so với các khu công nghiệp ở những tỉnh lân cận, nâng cao hiệu quả công việc, tối ưu hóa việc quản lý và kho bãi, tối ưu hóa chi phí logistic.

4. Một số giải pháp đề xuất

Các doanh nghiệp thuộc KCN sử dụng nguồn nhân lực chiếm trên 91% tổng số lao động đang làm việc trong các KCN tỉnh Bắc Ninh. Các doanh nghiệp này không chỉ góp phần vào phát triển kinh tế, mà còn tạo việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động, thúc đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số.

Trong những năm qua, các doanh nghiệp của tỉnh Bắc Ninh đã phát huy được vai trò phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước. Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, các doanh nghiệp khu vực này cần tập trung quan tâm hơn nữa đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, tuyển chọn nhân lực đáp ứng ngay được công việc, tránh phải đào tạo lại, ổn định đời sống và việc làm cho người lao động; phát triển nguồn nhân lực tại chỗ để đáp ứng yêu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp.

Đứng trước các thách thức thời cuộc đòi hỏi phải tham gia vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang đổ bộ, hòa nhập với tự động hóa quản lý

nguồn nhân sự và chuyển đổi số góp phần tạo lập và phân bố không gian kinh tế, tạo sự phát triển hài hòa giữa các khu vực trong tỉnh là cơ sở để Bắc Ninh hội nhập và phát triển một cách bền vững. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các doanh nghiệp cần quan tâm tới một số giải pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng chính sách hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để đào tạo, dần dần từng bước cung ứng lao động phù hợp về trình độ chuyên môn, kỹ năng, thái độ hành vi,... đáp ứng được yêu cầu công việc và sự biến chuyển, thay đổi bản chất công việc trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Việc hợp tác chặt chẽ này sẽ nhanh chóng giúp các doanh nghiệp xây dựng được “văn hóa số” phù hợp với đặc điểm của mình.

Thứ hai, nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, chú trọng đến công tác đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp bằng các hình thức như kèm cặp, đào tạo trong công việc, chia sẻ kinh nghiệm, kỹ năng giải quyết công việc,...; đầu tư liên kết cùng với các cơ sở đào tạo tại địa phương để đào tạo nguồn lao động theo nhu cầu sử dụng thực tế của doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu sử dụng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên 4.0.

Thứ ba, tăng cường công tác marketing tuyển dụng để thu hút thêm lao động, đặc biệt lao động có hiểu biết về công nghệ và chuyển đổi số ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹www.izabacninh.gov.vn

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Thủ tướng Chính phủ (2020). *Quyết định số 749/2020/QĐ-TTg ngày 03 tháng 06 năm 2020 phê duyệt Chương trình chuyển đổi số Quốc gia đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030.*
2. Hoàng Tùng (2021). Chuyển đổi số tại Việt Nam - Động lực từ thể chế. Truy cập tại <https://baotintuc.vn/thoi-su/chuyen-doi-so-tai-viet-nam-bai-1-dong-luc-tu-the-che-20210301070915619.htm>
3. Trọng Đạt (2021). Những con số ấn tượng về chuyển đổi số tại Việt Nam. Truy cập tại <https://vietnamnet.vn/vn/thong-tin-truyen-thong/nhung-con-so-an-tuong-ve-chuyen-doi-so-viet-nam-nam-2020-704926.html>

Ngày nhận bài: 4/3/2022

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

Ngày chấp nhận đăng bài: 14/4/2022

Thông tin tác giả:

ThS. ĐỖ THỊ HẢI HÀ

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

**THE DIGITAL TRANSFORMATION
IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT:
A STUDY IN SOME ENTERPRISES
IN BAC NINH PROVINCE'S INDUSTRIAL PARKS**

● Master. **DO THI HAI HA**
Hanoi University Of Home Affairs

ABSTRACT:

In recent years, special economic zones and industrial parks have become a driving force for the socio-economic development of Vietnam. According to the Ministry of Planning and Investment, in the period of 1991 - 2020, enterprises in special economic zone and industrial parks directly employed more than 3.6 million workers and created jobs for about 5-6 million indirect workers. Under the impacts of the Industrial Revolution 4.0, enterprises, especially those in key economic zones and industrial parks, have taken advantage of information technology advancements to strengthen their competitiveness. However, the digital transformation process of these enterprises faces some difficulties as the majority of laborers working in special economic zones and industrial parks are not skilled workers. In order to meet increasingly strict requirements of enterprises about the quality of workers, it is necessary to have an overview of the quality of human resources, and appropriate solutions to improve the quality of human resources for enterprises in special economic zones and industrial parks in the digital transformation period.

Keywords: human resource management, digital transformation.