**5 LƯU Ý PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG
KỶ NGUYÊN 4.0**

## 5 vấn đề cần lưu ý cho việc phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên 4.0.



Có thể tận dụng thành tựu của cách mạng công nghiệp 4.0 để phát triển nguồn nhân lực (NNL) và nâng cao hiệu quả công việc. Bà Lê Hà Mai Thảo - nguyên Phó tổng giám đốc phụ trách NNL của Tập đoàn Thành Thành Công nêu 5 vấn đề cần lưu ý cho việc phát triển NNL trong kỷ nguyên 4.0.

**Thiết lập bộ máy nhân sự thích nghi công nghệ cao**

Vấn đề đầu tiên là doanh nghiệp (DN) phải thiết lập được bộ máy nhân sự (ở đây phải nói rõ là cấp quản lý, phải có đủ năng lực để làm việc và tương tác với những cỗ máy trí tuệ nhân tạo) có thể thích nghi với kỷ nguyên công nghệ cao. Như vậy, công tác truyền thông trong nội bộ DN cần phải được chú trọng đặc biệt, phải làm sao cho người lao động hiểu và nhận thức đúng đắn để trang bị kỹ năng đáp ứng các yêu cầu cao của thời đại.

Hiện nay, một số hãng taxi kinh doanh theo kiểu truyền thống vẫn còn bảo thủ và gần như không chịu thừa nhận, hoặc không sẵn sàng đối mặt với sự tham gia của công nghệ cao. Điều này hẳn sẽ dễ dàng dẫn đến kết cục không mấy thuận tiện cho phương thức kinh doanh truyền thống. Vậy thì cả trong phương thức thiết lập lẫn đánh giá KPI, chúng ta cũng cần lưu ý đến chỉ số đánh giá tư duy để đảm bảo NNL luôn sẵn sàng thích nghi với cái mới.

**Đẩy mạnh truyền thông nội bộ**

Vấn đề thứ hai là song song với công tác truyền thông nội bộ, DN cần phải nghiêm túc trong việc tuyển chọn nhân tài (phải là người ngoài năng lực chuyên môn còn cần có tầm nhìn rộng mở và sẵn sàng hội nhập, giao tiếp đa phương thức). Người ta thường nói "nhân sự là tài sản quý giá của DN" nhưng thực tế, "nhân sự phù hợp" mới là tài sản quý giá. Không ít DN đôi khi chưa nghiêm túc trong việc tuyển chọn nhân tài, thông thường chỉ thực hiện 1, 2 vòng phỏng vấn mà bỏ qua hoặc kiểm tra sơ sài thông tin về ứng viên và trắc nghiệm đầu vào.

Rồi khi đã được lãnh đạo phê duyệt, phòng nhân sự làm thủ tục tiếp nhận và sau khi đào tạo hội nhập cho nhân sự mới xong thì hầu như phòng nhân sự phó thác việc đánh giá thử việc cho đơn vị tiếp nhận và quản lý người lao động đó. Đáng lẽ ra phòng nhân sự cần thể hiện vai trò và trách nhiệm trong việc xây dựng NNL bằng cách bổ sung vào quy trình tuyển dụng hành động "đánh giá nhận thức hội nhập" song hành với đánh giá thử việc về chuyên môn.

Về cách làm, có 2 phương pháp: một là, tiếp xúc với người thử việc để "phỏng vấn" xem trong 2 tháng thử việc họ đã hiểu và cảm nhận về DN như thế nào, lắng nghe tâm tư của họ để bổ sung vào các giá trị của DN, và nếu họ hiểu điều gì chưa đúng hay có điều gì thắc mắc thì đó cũng là dịp giúp họ giải tỏa tâm lý và hiểu đúng hơn. Hai là, thông qua bài kiểm tra hội nhập để đảm bảo rằng người lao động đã hiểu rõ về công ty, văn hóa DN, các giá trị cốt lõi và các chuẩn mực đạo đức kinh doanh để có được tư duy và thái độ phù hợp.

Như vậy, nếu nhân sự thử việc đạt về đánh giá chuyên môn mà không đạt về đánh giá nhận thức hội nhập thì phòng nhân sự có quyền đề xuất lãnh đạo gia hạn thời gian thử việc theo quy định của Luật Lao động. Đây chính là cơ hội "sửa sai" cho công tác tuyển dụng ban đầu để có thể đảm bảo khi đã "tuyển" là sẽ "dụng" được, tìm được người có đúng kỹ năng, kiến thức chuyên môn và thái độ phù hợp với tổ chức.

**Phát triển đào tạo nhân sự nội bộ**

Vấn đề thứ ba, DN cần phải nâng cao công tác đào tạo và phát triển NNL nội bộ. Vấn đề này hiện được rất nhiều DN chú trọng và xem như là yếu tố cạnh tranh của mình. DN sẵn sàng đầu tư chi phí và thời gian cho công tác này thông qua việc cử nhân sự đi học cả trong lẫn ngoài nước để nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực quản lý.

Cũng có DN sau thời gian "vất vả” săn tuyển người ngoài lại chọn giải pháp mời chuyên gia tư vấn hoặc cố vấn độc lập về huấn luyện và kèm cặp riêng cho cán bộ chủ chốt để lĩnh hội trực tiếp kiến thức và cách làm thực tiễn rồi áp dụng vào hoạt động của tổ chức. Bên cạnh đó, khi xây dựng đội ngũ kế thừa, DN phải xác định các vị trí then chốt cần người dự phòng và lựa chọn những người kế nhiệm phù hợp nhằm có những chương trình hành động cụ thể để nâng chất, nâng tầm cho nhân sự được lựa chọn đó.

**Cải thiện chính sách "giữ người"**

Vấn đề thứ tư là tuyển chọn, đào tạo và phát triển NNL trong DN cũng không tránh khỏi rủi ro, mất mát. Vì thế, song song với công tác này, DN cần cải thiện chính sách nhân sự hợp lý với mong đợi của người lao động để giữ chân nhân tài. Một khi năng lực của con người đạt đến tầm cao mới thì khả năng tự chủ và tư duy làm chủ cũng đồng thời bước lên một nấc cao hơn.

Do đó, ngoài duy trì các chế độ phúc lợi cạnh tranh, DN cần hình thành hệ thống phân quyền, ủy quyền hợp lý để các cấp quản lý tự chủ hơn trong công việc, qua đó giúp nhà lãnh đạo có nhiều thời gian hơn cho việc lập ra chiến lược mà vẫn có thể kiểm soát được công tác điều hành; đồng thời hướng đến việc phân chia lợi nhuận và quyền sở hữu cổ phần cho người lao động để họ cùng làm chủ DN, từ đó gắn kết lợi ích cá nhân với lợi ích của tổ chức.

**Tự động hóa cơ chế quản trị nhân sự**

Cuối cùng, với lợi thế của cách mạng công nghiệp 4.0, một khi chúng ta đã thừa nhận những giá trị của trí tuệ nhân tạo thì nhất thiết phải "lợi dụng" và vận dụng được nó. Điều này đồng nghĩa với việc DN cần tự động hóa công tác quản trị NNL.

Giải pháp e-HRM (Electronic Human Resource Management) với đầy đủ các công cụ quản trị được tự động hóa như quản lý dữ liệu nhân viên, tuyển chọn, học tập và đào tạo, đánh giá năng lực và hiệu quả công việc, phát triển đội ngũ và lương thưởng... sẽ giúp DN hướng đến văn phòng không giấy, tiết giảm chi phí và thời gian thực thi nhiệm vụ; đồng thời giúp các nhà lãnh đạo nhanh chóng có được những quyết định đúng đắn về nhân sự, bởi ứng dụng công nghệ với trí tuệ nhân tạo có khả năng truy xuất và xử lý dữ liệu với tốc độ cực cao và chuẩn xác, khách quan, trung thực, không bị chi phối bởi những ý kiến khác, luôn đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho DN trong việc phát hiện và phát triển NNL.