

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN HOÀNG THANH LAM

DỊCH VỤ SỐ HOÁ NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC
CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN TẠI VIỆT NAM

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ

Mã số: 931 01 02

HÀ NỘI - 2025

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: PGS,TS Hoàng Thị Bích Loan



Hoàng Thị Bích Loan

Phản biện 1: **PGS, TS Nguyễn Thị Thanh Hiếu**
Đại học Kinh tế quốc dân

Phản biện 2: **PGS, TS Nguyễn Duy Dũng**
Viện Hàm lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Phản biện 3: **PGS, TS Nguyễn Thị Việt Nga**
Học viện Tài chính

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi 15 giờ 00, ngày 21 tháng 3 năm 2025

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia và
Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sau hơn 35 năm đổi mới, nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta đã từng bước hình thành và phát triển. Những tác động từ nền kinh tế thị trường đã thúc đẩy chuyển đổi mô hình kinh tế, phương thức quản lý nhà nước (QLNL) nói chung và QLNL trong các doanh nghiệp tư nhân (DNTN) cũng có nhiều thay đổi. Việc sử dụng các phần mềm QLNL hiện đại đã mang đến những giải pháp quản lý toàn diện cho doanh nghiệp, giúp quá trình QLNL của doanh nghiệp dễ dàng và hiệu quả, tiết kiệm chi phí nhân công và thời gian thực thi nhiệm vụ; đặc biệt là giúp các CTQL đưa ra được những quyết định đúng đắn, kịp thời về nhân lực. Tuy nhiên, thực tế việc CDS hoạt động quản lý dựa vào DVSH năng lực QLNL của hầu hết các doanh nghiệp tại Việt Nam còn rất nhiều lúng túng, một mặt do nhân lực thường xuyên có sự biến động, mặt khác doanh nghiệp tuyển dụng lao động thiếu thông tin về nhân lực nên gặp nhiều khó khăn khi đánh giá năng lực của nhân lực để tuyển dụng, doanh nghiệp vẫn còn tâm lý ngại chuyển đổi, chưa đặt niềm tin vào các dịch vụ QLNL. Thị trường dịch vụ số hóa (DVSH) năng lực QLNL cho các doanh nghiệp chưa phát triển, chất lượng của các phần mềm QLNL còn nhiều hạn chế, kết cấu hạ tầng công nghệ thông tin (CNTT) như đường truyền, máy chủ còn thiếu và chất lượng kém. Hiện thực trên cho thấy tính cấp thiết cần có một nghiên cứu có tính hệ thống, căn bản, toàn diện về DVSH năng lực QLNL cho các doanh nghiệp nói chung, DNTN nói riêng nhằm nâng cao năng lực QLNL cho DNTN và toàn bộ nền kinh tế, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra nguồn dữ liệu toàn diện, có tính chính xác cao về người lao động, từ đó thúc đẩy phát triển thị trường sức lao động, thực hiện CDS nền kinh tế. Xuất phát từ tính cấp thiết nêu trên, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài “Dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam” làm đề tài nghiên cứu luận án tiến sĩ Kinh tế, ngành Kinh tế chính trị.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận giải những vấn đề lý luận chung về DVSH năng lực QLNL cho DNTN; phân tích thực trạng DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt

Nam và từ đó đưa ra các giải pháp phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục đích trên, luận án tập trung vào các nhiệm vụ sau:

- Luận án xây dựng khung lý luận về số hóa năng lực QLNL và DVSH năng lực QLNL cho DNTN gồm các nội dung: Khái niệm, đặc điểm, sự cần thiết khách quan, nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến DVSH năng lực QLNL cho DNTN.

- Nghiên cứu kinh nghiệm của một số quốc gia về phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN để từ đó chỉ ra những bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo cho Việt Nam.

- Luận án phân tích, đánh giá thực trạng DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam trong thời gian từ 2018 đến 2022, chỉ rõ những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế.

- Căn cứ vào những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế từ đánh giá thực trạng; luận án đề xuất phương hướng và giải pháp nhằm phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam đến năm 2030.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là: Dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân; theo hướng thúc đẩy hình thành thị trường cung cấp DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về nội dung: Luận án nghiên cứu DVSH năng lực QLNL cho DNTN đặt trong mối quan hệ với lực lượng sản xuất và kiến trúc thượng tầng.

- + Về quan hệ sản xuất:

Nghiên cứu mối quan hệ giữa các chủ thể trong việc cung cấp DVSH năng lực QLNL. Trong đó, trọng tâm là nghiên cứu năng lực của doanh nghiệp cung cấp dịch vụ.

Nghiên cứu các loại hình cung cấp dịch vụ giữa các chủ thể. Trong đó việc cho thuê nền tảng kỹ thuật số để QLNL của DNTN là trọng tâm.

Nghiên cứu quan hệ lợi ích giữa các chủ thể khi thực hiện DVSH năng lực QLNL cho DNTN để đảm bảo mục tiêu hài hòa lợi ích giữa người cung ứng dịch vụ và người sử dụng dịch vụ.

+ Về lực lượng sản xuất: Nghiên cứu các nguồn lực, các điều kiện để phát triển DVSH năng lực QLNL gồm: Vốn; con người; cơ sở vật chất kỹ thuật và khoa học công nghệ.

+ Về kiến trúc thượng tầng: nghiên cứu các chính sách, cơ chế do nhà nước ban hành để tạo lập môi trường pháp lý để thúc đẩy phát triển thị trường DVSH năng lực QLNL cho DNTN ở Việt Nam trong những năm vừa qua và xu hướng những năm tiếp theo.

- Phạm vi về không gian: Luận án chỉ nghiên cứu trong phạm vi cụ thể là doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam theo Luật số: 59/2020/QH14 Luật Doanh Nghiệp ban hành 17/06/2020. Trong đó luận án nghiên cứu DVSH năng lực QLNL cho cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam; bởi đây là một trong loại hình doanh nghiệp mà tác giả luận án quan tâm nghiên cứu và nó có vai trò quan trọng đối với phát triển kinh tế - xã hội cần được khuyến khích phát triển.

- Phạm vi về thời gian: Luận án phân tích và đánh giá thực trạng dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam giai đoạn 2018-2022; Đề ra phương hướng, giải pháp để phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam tới năm 2030.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, các quan điểm, đường lối phát triển kinh tế trong từng giai đoạn cụ thể của Đảng Cộng sản Việt Nam về dịch vụ, phát triển các ngành dịch vụ, về số hóa năng lực, quản lý nhân lực, phát triển nhân lực, về DNTN, ... trong điều kiện mới của CMCN 4.0 đang diễn ra hiện nay. Ngoài ra, luận án cũng kế thừa và tham khảo những quan điểm lý luận của các nhà khoa học trong nước và thế giới về những nội dung liên quan tới đề tài luận án.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như sau:

- Phương pháp trừu tượng hoá khoa học: Với phương pháp nghiên cứu này, luận án tạm thời gạt bỏ những yếu tố ngoại vi liên quan đến đối tượng nghiên cứu để tập trung vào những nội dung phản ánh bản chất của DVSH năng lực QLNL.

- Phương pháp hệ thống hóa để để nghiên cứu tổng thể đối tượng

nghiên cứu của luận án dưới góc độ của chuyên ngành kinh tế chính trị. Góp phần làm rõ mối quan hệ giữa các chủ thể kinh tế trong phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam.

- Phương pháp phân tích - tổng hợp được sử dụng để phân tích các khái niệm, nội dung có liên quan tới đề tài của luận án. Trên cơ sở đó xây dựng khái niệm dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam, làm rõ nội hàm khái niệm, lấy đó làm căn cứ để phân tích các nội dung nghiên cứu, tạo thành một hệ thống lý thuyết hoàn chỉnh đáp ứng yêu cầu nghiên cứu đối tượng của luận án. Ngoài ra, phương pháp này còn được dùng phân tích, đánh giá thực trạng DVSH năng lực QLNL để làm rõ những kết quả đã đạt được, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế.

- Phương pháp phỏng vấn chuyên gia: thông qua việc gửi câu hỏi tới 04 chuyên gia trong lĩnh vực công nghệ thông tin và cung cấp dịch vụ QLNL và phỏng vấn trực tiếp để làm rõ một số vấn đề về sự cần thiết phải phát triển thị trường DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân, về xu hướng phát triển của thị trường DVSH năng lực QLNL ở Việt Nam trong những năm tới để làm căn cứ dự báo xu hướng phát triển của thị trường DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp và xây dựng các giải pháp.

- Phương pháp điều tra xã hội học: thông qua phát phiếu điều tra 30 doanh nghiệp đang sử dụng các phần mềm QLNL để khảo sát các nội dung có liên quan tới đánh giá thực trạng của thị trường DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp.

- Phương pháp thống kê, phương pháp so sánh, phương pháp logic, lịch sử được sử dụng để thu thập số liệu thông qua các trang điện tử của các doanh nghiệp cung cấp phần mềm QLNL như: tanca.vn; TopCV; VnResource; Vietnamworks; New.checkin.vn; Sách trắng - công nghệ thông tin và truyền thông Việt Nam... để lấy số liệu đánh giá về thực trạng DVSH năng lực QLNL cho DNTN giai đoạn 2018-2022. Trên cơ sở đó, tác giả tiến hành so sánh, đối chiếu hệ thống các số liệu dựa trên các tiêu chí đánh giá để đưa ra những kết luận về kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế này. Đồng thời, thông qua kết hợp logic và lịch sử, suy luận để dự báo tình hình trong nước và thế giới có tác động đến đối tượng nghiên cứu của luận án, nhằm đưa ra quan điểm phát triển và căn cứ vào mục tiêu cụ thể trong từng giai đoạn để đề xuất các giải pháp thực hiện tốt mục tiêu đề ra.

5. Đóng góp mới của luận án

5.1. Về lý luận

- Đóng góp mới của luận án là xây dựng khái niệm và làm rõ nội hàm khái niệm DVSH năng lực QLNL cho DNTN.

- Ngoài ra, luận án còn làm rõ sự cần thiết khách quan, nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến DVSH năng lực QLNL cho DNTN.

5.2. Về thực tiễn

- Luận án đưa ra các giải pháp nhằm phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam tới năm 2030.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

Thứ nhất, luận án luận giải những vấn đề lý luận về DVSH năng lực QLNL cho DNTN; đặc biệt làm rõ khái niệm và nội hàm khái niệm DVSH năng lực QLNL cho DNTN.

Thứ hai, kết quả nghiên cứu của luận án có thể dùng làm tài liệu tham khảo cho các cơ quan quản lý nhà nước xây dựng thể chế, chính sách nhằm phát triển thị trường DVSH năng lực QLNL. Và là tài liệu tham khảo cho các nhà nghiên cứu quan tâm đến chủ đề DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp.

7. Kết cấu luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung chính của luận án được kết cấu gồm 4 chương 11 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở NƯỚC NGOÀI LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến số hóa, chuyển đổi số và dịch vụ số hóa

Các công trình nghiên cứu liên quan đến số hoá, CDS, DVSH như: Rob Buhrman (2020), “*Digital transformation is not just about technology*”; Bernard Solomon (2017), “*Digitization in the enterprise:*

improving human resource skills is essential"; Robb Fahrion (2020), *"How Digital Platforms Can Help Grow Your Small Business in"*; George Westerman (2020), *"What Is HR Digital Transformation? Definition, Strategies, and Challenges"*.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến năng lực nhân lực kỹ thuật số, số hóa năng lực nhân lực

- Erica Volini, Pascan Occean, Michael Stephan, Brett Walsh (2017), *"Digital HR: Platforms, people, and work"*; Monica O'Reilly (2021), *"Accelerating digital transformation responsibly"*; N.R. Kelchevskaya, E.V. Shirinkina, N.I. Strih (2019), *"Evaluation of Digital Development of Human Capital of Enterprises"*; P. C. Martínez-Morán, José María Fernández-Rico Urgoiti, F. Díez, J. Solabarrieta (2021), *"The Digital Transformation of the Talent Management Process: A Spanish Business Case"*

1.1.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp

- Mitrofanova, Konovalova (2018) *"Opportunities, problems and limitations of digital transformation of HR management"* ; N. Nawaz, A. Gomes (2020), *"Artificial Intelligence Chatbots are New Recruiters"*; Shakir Khan (2020), *"Artificial Intelligence Virtual Assistants (Chatbots) are Innovative Investigators"*.

1.2. CÁC NGHIÊN CỨU ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ Ở TRONG NƯỚC LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về chuyển đổi số và dịch vụ số hoá

- Hoàng Việt Anh (2021), *"Chuyển đổi số không chỉ là về công nghệ"*; Nguyễn Hùng, Phương Minh (2021), *"Hành trình số hóa nền kinh tế"*; Trọng Thành (2020), *"Số hóa dữ liệu – Con đường ngắn nhất để phát triển, thành công"*; Quỳnh Trang (2020), *"Doanh nghiệp CDS : Từ xu hướng đến thực tế"*; Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương (2020), *"Phát triển kinh tế số ở Việt Nam trong thời kỳ hậu Covid 19: Một số yêu cầu và lộ trình cải cách thể chế"*.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến năng lực nhân lực kỹ thuật số, số hóa hoạt động quản trị nhân lực

- Vũ Tuấn Anh (2019), *"Kỹ năng số nhân lực – Số hóa dữ liệu và*

kiến tạo giá trị”; Trần Thị Thanh Bình (2019), “Xu hướng quản trị nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số”; Mạc Quốc Anh (2021), “Chuyển đổi số trong quản trị nhân sự: Thay đổi nhỏ mang lại lợi ích lớn”; Trần Kiên (2021), “Chuyển đổi số nhân sự - 06 giai đoạn chuyển đổi thành công”; Nguyễn Thị Thu Nguyệt (2021), “Quy trình số hóa bộ phận nhân sự giúp doanh nghiệp tăng năng suất”; Phạm Phúc (2020), “Chuyển đổi số trong quản trị nhân sự”; Vũ Tuấn Anh (2022), “9 nội dung chuyển đổi số nhân sự”; Trần Văn Cốc, Phạm Thị Lý (2022), “Giải pháp quản trị nhân sự trong giai đoạn chuyển đổi số”; Nguyễn Hoàng (2023), “Thách thức của chuyển đổi số trong lĩnh vực quản trị nhân sự”;

1.2.3. Các công trình nghiên cứu về dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp

Phong Vân (2019), “Số hóa – Quy trình quản trị nhân sự hiệu quả”; Đức Huy (2021), “Số hóa quản lý nhân sự trong mùa dịch” [29]; VnResource (2021), “Lợi ích của phần mềm quản trị nhân sự trong chuyển đổi số của doanh nghiệp”; Thái Hoà, (2021), “Chuyển đổi số trong quản trị nhân sự - Liệu doanh nghiệp đã sẵn sàng?”; Smartosc DX (2021), “Lợi ích khi doanh nghiệp chuyển đổi số trong quản trị nhân lực”; Trần Thị Lâm Anh (2022), “Chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực: Sẵn sàng để bứt phá”; Phạm Anh (2022), “Chuyển đổi số là gì? Lợi ích của chuyển đổi số mang lại cho doanh nghiệp 4.0”; Tanca (2022), “Giá trị vàng của chuyển đổi số trong quản trị nhân sự”.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.3.1. Khái quát kết quả các công trình nghiên cứu đã công bố có liên quan đến đề tài luận án

- Các công trình nghiên cứu đã công bố về số hóa, số hóa năng lực QLNL đã làm rõ các vấn đề như: đưa ra các quan niệm, sự cần thiết khách quan, vai trò... Các nghiên cứu này chủ yếu tiếp cận dưới góc độ các chuyên ngành quản trị nhân lực, quản lý nhà nước về nhân lực.

- Một số công trình nghiên cứu đã công bố hướng vào phân tích vai trò quan trọng của CDS, nhân lực cho CDS đối với thành công của doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay và đã làm nổi bật vai trò của CDS đối với sự tăng trưởng của nền kinh tế.

- Một số công trình nghiên cứu đã công bố đã phân tích làm rõ những cơ hội, thách thức đối với doanh nghiệp trong quá trình thực hiện CDS, đưa ra những nguyên tắc khi thực hiện CDS và trình tự các bước mà doanh nghiệp cần thực hiện để việc CDS đạt được kết quả cao nhất.

- Các công trình nghiên cứu của nước ngoài dựa vào các lý thuyết kinh tế hiện đại và thông qua các báo cáo đánh giá của các tổ chức tài chính có uy tín đã đưa ra những nhận định về xu hướng số hóa và CDS trong những năm tới. Trên cơ sở đó đưa ra các khuyến nghị cho doanh nghiệp và chính phủ các nước để đảm bảo quá trình CDS đem lại những lợi ích thiết thực cho doanh nghiệp và nền kinh tế.

- Ở Việt Nam, nhìn chung các bài viết chủ yếu giới thiệu tính năng của các phần mềm QLNL được phân phối và cung cấp bởi các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực cung cấp DVSH năng lực QLNL ở Việt Nam hiện nay. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu này không đánh giá được thực trạng về thị trường DVSH năng lực QLNL, cũng không chỉ ra được sự cần thiết phải xây dựng thị trường DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp trong điều kiện tác động của CMCN 4.0 hiện nay.

1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

Từ đánh giá kết quả của các công trình nghiên cứu đã công bố cho thấy chưa có nghiên cứu đã công bố nào nghiên cứu làm rõ lĩnh vực DVSH năng lực QLNL, DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam. Ngoài ra, cách tiếp cận những dự báo chưa làm rõ được xu hướng phát triển của thị trường DVSH năng lực QLNL cho DNTN. Đây là khoảng trống nghiên cứu mà luận án có thể khai thác và đề tài mà nghiên cứu sinh lựa chọn: “Dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam” là thiết thực, không trùng lặp với các công trình nghiên cứu khác đã được công bố.

Từ khoảng trống nghiên cứu về DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp. Luận án sẽ tập trung nghiên cứu các vấn đề sau:

- *Về mặt lý luận:*

Xây dựng và làm rõ nội hàm của khái niệm dịch vụ số hoá năng lực QLNL cho DNTN. Phân tích làm rõ các đặc điểm, sự cần thiết khách quan, nội dung, các tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến DVSH năng lực QLNL cho DNTN.

- Về mặt thực tiễn:

+ Nghiên cứu kinh nghiệm của một số quốc gia về phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN, từ đó rút ra các bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo về phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam.

+ Phân tích, đánh giá thực trạng DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam giai đoạn 2018-2022; chỉ rõ những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế làm cơ sở đề xuất các giải pháp để thúc đẩy phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam trong những năm tới.

+ Trên cơ sở dự báo xu hướng của thế giới và nhu cầu thực tiễn của các doanh nghiệp trong nước về sử dụng DVSH năng lực QLNL nghiên cứu sinh đưa ra phương hướng và những giải pháp căn bản để phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam đến năm 2030.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM VỀ DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN

2.1. KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM VÀ SỰ CẦN THIẾT KHÁCH QUAN CỦA DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN

2.1.1. Khái niệm dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

Trên cơ sở kế thừa các công trình nghiên cứu, dưới góc độ nghiên cứu của chuyên ngành Kinh tế chính trị. Nghiên cứu sinh: *Dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân là quan hệ kinh tế giữa các chủ thể thông qua thực hiện hoạt động cung cấp dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực giúp cho doanh nghiệp tư nhân nâng cao năng lực quản lý nhân lực nhờ chuyển toàn bộ hoạt động quản lý nhân lực từ phương pháp thủ công là chính sang mô hình quản lý dựa trên sự kết hợp sức lao động với phần mềm chuyên dụng nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng, đào tạo, sử dụng và đánh giá chất lượng nhân lực*

Như vậy, nội hàm của khái niệm DVSH năng lực QLNL cho DNTN bao hàm các nội dung sau:

Một là, xét về mặt chủ thể: DVSH năng lực QLNL phản ánh mối quan hệ giữa 4 chủ thể gồm: chủ thể cung cấp dịch vụ; chủ thể sử dụng dịch vụ; chủ thể trung gian và Nhà nước.

Hai là, xét về mặt khách thể: Đối tượng của quan hệ kinh tế này là dịch vụ QLNL dựa trên cơ sở cho thuê các thiết bị máy móc và phần mềm QLNL chuyên dụng bao gồm: đường truyền, cơ sở lưu trữ dữ liệu, tài khoản đăng nhập, thông tin dữ liệu quản lý nhân lực...

Ba là, xét về lợi ích kinh tế: DVSH năng lực QLNL đem lại nhiều lợi ích cho các chủ thể, trong đó mỗi chủ thể có những lợi ích khác nhau.

2.1.2. Đặc điểm của dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

Dịch vụ số hoá năng lực QLNL cho DNTN là một quan hệ kinh tế, trong đó hàng hoá mà các chủ thể tham gia trao đổi, mua bán là quyền sử dụng phần mềm QLNL và cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực để doanh nghiệp thực hiện chức năng đánh giá, tuyển dụng và sử dụng nhân lực của doanh nghiệp mình. Có thể nêu ra các đặc điểm như sau: DVSH năng lực QLNL là loại hình dịch vụ có tính chuyên biệt; DVSH năng lực QLNL cung cấp cho khách hàng là các doanh nghiệp; DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp ra đời và phát triển cùng với sự phát triển của CMCN 4.0;

2.1.3. Sự cần thiết khách quan của dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

Thứ nhất, phát triển lĩnh vực cung cấp DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân là xu hướng tất yếu để thực hiện CDS nền kinh tế nhằm thích ứng với sự phát triển của CMCN 4.0.

Thứ hai, DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân là phù hợp với xu hướng CDS nền kinh tế và phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay.

Thứ ba, DVSH năng lực QLNL cho DNTN ra đời mang tính tất yếu khách quan vì việc sử dụng dịch vụ sẽ góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp hội nhập kinh tế quốc tế thành công.

Thứ tư, DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân là cần thiết khách quan, điều đó xuất phát từ vai trò của DVSH năng lực QLNL đối với việc QLNL, nâng cao hiệu quả kinh doanh của DNTN.

Thứ năm, phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN là cần thiết khách quan để xây dựng một thị trường lao động hiện đại, hiệu quả, minh bạch. Góp phần thực hiện sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế.

2.1.4. Khái quát về quản lý nhân lực

2.1.4.1. Về mục tiêu của quản lý nhân lực

2.1.4.2. Về nội dung đánh giá nhân lực

2.1.4.3. Nguyên tắc quản lý nhân lực

2.1.4.4. Quy trình quản lý nhân lực

2.2. NỘI DUNG, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN

Khung phân tích về dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân dựa trên 2 thành tố gồm:

Một là, đánh giá trên khía cạnh về nội dung của dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân, thông qua những tiêu chí cụ thể để làm rõ các nội dung dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân.

Hai là, đánh giá trên khía cạnh các nhân tố ảnh hưởng đến dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân.

2.2.1. Nội dung, tiêu chí đánh giá dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

2.2.1.1. Về hoàn thiện thể chế, chính sách để phát triển dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp

Thứ nhất, hoàn thiện thể chế để phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN.

Thứ hai, nghiên cứu ban hành các chính sách phù hợp để tạo động lực thúc đẩy dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp phát triển.

2.2.1.2. Về chủ thể và lợi ích của các chủ thể tham gia quan hệ dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp

- Đối với chủ thể cung ứng DVSH năng lực QLNL cho DNTN (Sau đây sẽ gọi tắt là chủ thể cung cấp dịch vụ - CTCCDV).

- Đối với chủ thể sử dụng DVSH năng lực QLNL (Sau đây sẽ gọi tắt là chủ thể sử dụng dịch vụ - CTSDDV).

- Đối với các chủ thể trung gian (cá nhân, tổ chức môi giới DVSH năng lực QLNL).

- Đối Với nhà nước theo chức năng và thẩm quyền mà luật pháp quy định (Sau đây gọi chung là cơ quan quản lý nhà nước).

** Tiêu chí đánh giá:*

- Khả năng cung ứng dịch vụ của chủ thể cung cấp dịch vụ: số lượng doanh nghiệp cung cấp DVSH năng lực QLNL; số lượng các ứng dụng được đưa vào sử dụng; chi phí dịch vụ; xây dựng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp cung cấp DVSH; xây dựng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp sử dụng DVSH.

- Chất lượng dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân: tiêu chí về mức độ đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực QLNL cho DNTN; đánh giá về chất lượng dịch vụ thông qua hiệu suất công việc của doanh nghiệp đạt được khi sử dụng dịch vụ; đánh giá về chất lượng dịch vụ thông qua sự hỗ trợ của chủ thể cung cấp dịch vụ cho chủ thể sử dụng dịch vụ;

- Tiêu chí đánh giá về khả năng hỗ trợ của phần mềm DVSH năng lực QLNL cho thực tiễn QLNL của DNTN: tính năng của dịch vụ phải hỗ trợ cho chủ thể sử dụng dịch vụ đánh giá về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của nhân lực; dịch vụ hỗ trợ chủ thể sử dụng dịch vụ đánh giá về ý thức chấp hành kỷ luật của nhân lực; dịch vụ hỗ trợ chủ thể sử dụng dịch vụ đánh giá về khả năng giao tiếp, tinh thần cầu tiến và đam mê của nhân lực.

2.2.1.3. Về các hình thức thực hiện dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân.

Dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp về cơ bản có các hình thức cụ thể như:

Thứ nhất, thuê khoán xây dựng và cập nhật phần mềm QLNL theo yêu cầu của một doanh nghiệp cụ thể:

Thứ hai, sử dụng phần mềm trả phí định kỳ (trả phí theo tháng hoặc theo năm):

2.2.2. Những nhân tố ảnh hưởng đến dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

2.2.2.1. Các nhân tố trong nước (bên trong) ảnh hưởng đến thị trường dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

Các nhân tố có ảnh hưởng tích cực, thúc đẩy sự phát triển của dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực

Các nhân tố trong nước tác động tiêu cực, cản trở sự phát triển của dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực

2.2.2.2. Các nhân tố ngoài nước (bên ngoài) ảnh hưởng đến thị trường dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

Các nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến thị trường dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

Các nhân tố bên ngoài tác động tiêu cực, cản trở sự phát triển của dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực

2.3. KINH NGHIỆM CỦA CÁC QUỐC GIA VỀ PHÁT TRIỂN DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO VIỆT NAM

Cho đến nay các tài liệu mà nghiên cứu sinh đã tiếp cận của các nhà nghiên cứu trong nước và quốc tế về các bài viết, đề tài nghiên cứu khoa học, sách giáo trình hay sách chuyên khảo liên quan đến đề tài nghiên cứu về DVSH năng lực QLNL cho DN, DNTN còn rất ít. Dựa trên những tài liệu trong nước và quốc tế phân tích về chính sách CDS nền kinh tế, trong đó việc phát triển các mô hình cung cấp các ứng dụng QLNL mà nghiên cứu sinh đã tiếp cận được, nghiên cứu sinh tổng hợp để chỉ ra những kinh nghiệm cho phát triển dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam hiện nay.

2.3.1. Kinh nghiệm của các quốc gia về phát triển dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

2.3.1.1. Kinh nghiệm của Mỹ

* *Khái quát các chính sách về KHCCN và đào tạo nhân lực của Chính phủ Mỹ tạo tiền đề cho DVSH hoạt động QLNL phát triển:*

* *Một số mô hình cung cấp DVSH hoạt động QLNL cho DNTN của Mỹ*

* *Những kinh nghiệm rút ra từ phát triển mô hình cung cấp DVSH hoạt động QLNL của các công ty đến từ nước Mỹ:*

2.3.1.2. Kinh nghiệm của Anh

* *Khái quát chính sách của Chính phủ Anh tạo điều kiện cho các mô hình cung cấp DVSH hoạt động QLNL cho DNTN phát triển:*

* *Mô hình cung cấp DVSH năng lực QLNL của Công ty công nghệ*

phần mềm CakeHR và phần mềm quản lý nhân sự CakeHR

** Những kinh nghiệm rút ra từ mô hình cung cấp DVSH hoạt động QLNL cho doanh nghiệp của nước Anh*

2.3.2. Bài học kinh nghiệm rút ra về phát triển dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam

Một là, hoàn thiện thể chế, chính sách kinh tế liên quan đến DVSH năng lực QLNL cho DNTN

Hai là, phát triển nguồn nhân lực số

Ba là, đầu tư phát triển hệ thống hạ tầng CNTT, tạo thuận lợi cho phát triển các ngành cung cấp dịch vụ số hóa.

Bốn là, đẩy nhanh quá trình hoàn thiện chính phủ điện tử:

Năm là, đẩy nhanh quá trình CDS nền kinh tế

Chương 3

THỰC TRẠNG DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN TẠI VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2018 - 2022

3.1. NHỮNG THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN ĐỐI VỚI DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN TẠI VIỆT NAM

3.1.1. Những thuận lợi đối với dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

3.1.1.1. Những thuận lợi từ trong nước

3.1.1.2. Những thuận lợi từ môi trường quốc tế

3.1.2. Những khó khăn đối với dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam

3.1.2.1. Những khó khăn từ trong nước

3.1.2.2. Những khó khăn từ bên ngoài

3.2. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN TẠI VIỆT NAM

3.2.1. Thực trạng thể chế, chính sách kinh tế liên quan đến dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

3.2.1.1. Quan điểm của Đảng và chính sách của nhà nước về dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

** Quan điểm của Đảng*

Các quan điểm của Đảng có liên quan đến DVSH năng lực QLNL gồm: Nghị quyết số 52-NQ/TW, ngày 27/9/2019 “Nghị quyết về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”; Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII; Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030.

** Chính sách của Nhà nước*

Các chính sách của nhà nước có liên quan tới DVSH năng lực QLNL gồm: Chỉ thị số 01/CT-TTg, ngày 14/01/2020 “Chỉ thị về thúc đẩy phát triển doanh nghiệp công nghệ số Việt Nam”; Quyết định 749-QĐ/TTg phê duyệt “Chương trình CDS quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”; Thông tư 06/2022/TT-Bộ Kế hoạch đầu tư hướng dẫn Nghị định 80/2021/NĐ-CP hướng dẫn Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa trong đó bổ sung quy định về hỗ trợ CDS trong doanh nghiệp vừa và nhỏ; Nghị quyết số 06/NQ-CP, ngày 10/01/2023 về phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập nhằm phục hồi kinh tế - xã hội; Nghị định số 13/2023/NĐ-CP, Nghị định Bảo vệ dữ liệu cá nhân...

3.2.1.2. Hoàn thiện bộ máy quản lý nhà nước để thúc đẩy dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

3.2.2. Thực trạng chủ thể và lợi ích của các chủ thể tham gia dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

3.2.2.1. Chủ thể và lợi ích của chủ thể cung ứng dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

Thứ nhất, chủ thể cung ứng dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam:

Thứ hai, đánh giá vai trò và lợi ích của chủ thể cung cấp dịch vụ:

3.2.2.2. Chủ thể sử dụng dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

Thứ nhất, về chủ thể sử dụng DVSH năng lực QLNL:

Thứ hai, đánh giá về vai trò và lợi ích của chủ thể sử dụng dịch vụ:

3.2.2.3. Chủ thể trung gian dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

Thứ nhất, về chủ thể trung gian.

Thứ hai: đánh giá vai trò và lợi ích kinh tế của chủ thể trung gian:

3.2.2.4. Cơ quan quản lý nhà nước liên quan tới dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

Thứ nhất, chủ thể và vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước đối với sự phát triển của DVSH năng lực QLNL cho DNTN:

Thứ hai, lợi ích mà nhà nước đạt được từ sự phát triển của DVSH năng lực QLNL cho DNTN:

3.2.3. Các hình thức thực hiện dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam

Thứ nhất, về sự đa dạng của các hình thức dịch vụ số hoá năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp: cho đến nay ở nước ta có hai hình thức thực hiện gồm:

Thuê khoán xây dựng phần mềm QLNL theo yêu cầu của doanh nghiệp.

Sử dụng phần mềm trả phí định kỳ trên cơ sở thuê máy chủ và sử dụng dịch vụ do một doanh nghiệp chuyên quản lý và khai thác phần mềm QLNL cung cấp.

Thứ hai, sự đảm bảo cung cấp đầy đủ thông tin về nhân lực để doanh nghiệp sử dụng dịch vụ đưa ra quyết định tuyển dụng, đào tạo và bố trí vị trí việc làm tối ưu:

3.3. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN TẠI VIỆT NAM

3.3.1. Kết quả đạt được

3.3.1.1. Về quy mô nhu cầu thị trường DVSH năng lực QLNL cho DNTN.

Quy mô nhu cầu thị trường thường được tính theo công thức:

$$\text{Quy mô nhu cầu thị trường} = \frac{\text{Số lượng khách hàng tiềm năng}}{1} \times \text{Mức chi trung bình 1 khách hàng}$$

Thứ nhất, về số lượng doanh nghiệp có thể triển khai sử dụng dịch vụ:

Thứ hai, về mức chi phí mà doanh nghiệp sẵn sàng bỏ ra để sử dụng DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp:

Dự báo quy mô nhu cầu thị trường.

3.3.1.2. Về năng lực cung cấp DVSH năng lực QLNL của các doanh nghiệp cung ứng dịch vụ.

Thứ nhất, về số lượng doanh nghiệp cung cấp dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

Thứ hai, về chi phí dịch vụ số hóa năng lực QLNL của doanh nghiệp Việt Nam so với doanh nghiệp nước ngoài cung cấp.

3.3.1.3. Về chất lượng cung cấp DVSH năng lực QLNL của các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ

Một là, về chất lượng DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp đánh giá qua các tiêu chí như:

Hai là, về mức độ hỗ trợ của chủ thể cung cấp dịch vụ cho các doanh nghiệp sử dụng dịch vụ

3.3.1.4. Về nhân lực cho DVSH năng lực QLNL cho DNTN.

3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân của hạn chế dịch vụ số hoá năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam

3.3.2.1. Những hạn chế

Thứ nhất, về thể chế, chính sách của Nhà nước còn thiếu, chưa đồng bộ.

Thứ hai, đối với doanh nghiệp cung cấp dịch vụ năng lực còn hạn chế.

Thứ ba, đối với doanh nghiệp sử dụng dịch vụ nhận thức chưa đầy đủ về vai trò của DVSH năng lực QLNL.

Thứ tư, mối quan hệ lợi ích giữa chủ thể cung cấp dịch vụ với chủ thể sử dụng dịch vụ vẫn tiềm ẩn nhiều mâu thuẫn

3.3.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất, nguyên nhân về thể chế, chính sách.

Thứ hai, nguyên nhân dẫn tới hạn chế của doanh nghiệp cung cấp dịch vụ.

Thứ ba, nguyên nhân dẫn tới hạn chế của doanh nghiệp sử dụng dịch vụ.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN TẠI VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2030

4.1. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN TẠI VIỆT NAM

4.1.1. Xu hướng mới trong nước và thế giới tác động đến phát triển dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

4.1.1.1. Xu hướng mới trong nước có tác động tới phát triển DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân

Một là, quan điểm của Đảng về CNH, HĐH gắn với CDS nền kinh tế:

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030, trong đó

nêu rõ: về quan điểm phát triển: “Phát triển nhanh và bền vững dựa chủ yếu vào khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Phải đổi mới tư duy và hành động, chủ động nắm bắt kịp thời, tận dụng hiệu quả các cơ hội của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư gắn với quá trình hội nhập quốc tế để cơ cấu lại nền kinh tế, phát triển kinh tế số, xã hội số, coi đây là nhân tố quyết định để nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh...”; về chỉ tiêu chủ yếu, Chiến lược nêu rõ: “Tỷ trọng công nghiệp chế biến, chế tạo đạt khoảng 30% GDP, kinh tế số đạt khoảng 30% GDP”.

Hai là, xu hướng tuyển dụng lao động và xu hướng tìm kiếm việc làm trong điều kiện nền kinh tế đang thực hiện mạnh mẽ CDS có tác động tới thị trường DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp:

4.1.1.2. Xu hướng mới trên thế giới tác động đến phát triển dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân

Thứ nhất, CMCN 4.0 sẽ tiếp tục tạo ra những cơ hội và đặt ra thách thức đối với lĩnh vực DVSH năng lực QLNL.

Thứ hai, tác động từ quá trình toàn cầu hoá kinh tế và xu hướng mở cửa hội nhập

4.1.1.3. Tận dụng những cơ hội, khắc phục thách thức để phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam

Một là, cần phát huy những thuận lợi trong nước về cơ chế chính sách, nguồn nhân lực, tiềm năng phát triển của ngành CNTT, sự ổn định của môi trường kinh tế vĩ mô.

Hai là, tận dụng tối đa các yếu tố thuận lợi từ môi trường quốc tế để giải quyết những khó khăn về vốn cho hoạt động nghiên cứu KH-CN và các lĩnh vực nghiên cứu ứng dụng triển khai cả cấp độ doanh nghiệp và nhà nước.

Ba là, tận dụng những thuận lợi về cơ chế chính sách, nguồn nhân lực, tiềm năng phát triển của ngành CNTT, môi trường kinh tế vĩ mô ổn định ... để vượt qua những tác động tiêu cực từ môi trường quốc tế.

Bốn là, đánh giá đúng những khó khăn trước mắt và lâu dài của ngành CNTT nói chung và lĩnh vực cung cấp DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam, kết hợp với nhận thức đầy đủ những tác động tiêu cực từ môi trường quốc tế sẽ giúp các doanh nghiệp, Chính phủ xây dựng những kế hoạch dự phòng và các giải pháp để vượt qua những khó khăn.

4.1.2. Một số phương hướng cơ bản phát triển dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam

- Đối với Nhà nước (Quốc hội, Chính phủ và các bộ, ngành chức năng):

Một là, hoàn thiện thể chế, chính sách để tạo lập môi trường pháp lý đồng bộ, hiệu quả.

Hai là, xây dựng hạ tầng công nghệ thông tin (đường truyền, máy chủ) đồng bộ, đủ mạnh để tạo lập điều kiện cho các doanh nghiệp thực hiện CDS hoạt động QLNL các hoạt động sản xuất, kinh doanh, góp phần thúc đẩy CDS nền kinh tế.

Ba là, thực hiện các chính sách nhằm hỗ trợ doanh nghiệp về vốn, nhân lực CNTT, chuyển giao các thành tựu KHCN để thực hiện mục tiêu CDS nền kinh tế và tạo lập thị trường DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp phát triển.

- Đối với các doanh nghiệp cung cấp DVSH năng lực QLNL: Chủ động xây dựng chiến lược kinh doanh hiệu quả thông qua việc: tuyển dụng, đào tạo được nhân lực có trình độ tay nghề cao đáp ứng được yêu cầu từ phía các doanh nghiệp sử dụng dịch vụ.

- Đối với doanh nghiệp sử dụng dịch vụ: Chủ động xây dựng một chiến lược CDS toàn diện trên mọi khía cạnh của doanh nghiệp: từ xác định rõ mục tiêu của CDS mà doanh nghiệp cần đạt được; nhân lực cho thực hiện CDS; nguồn lực tài chính cho CDS; đặc biệt là nguồn nhân lực để triển khai DVSH năng lực QLNL.

4.2. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN DỊCH VỤ SỐ HÓA NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN TẠI VIỆT NAM

4.2.1. Nhóm giải pháp về hoàn thiện thể chế, chính sách kinh tế liên quan đến phát triển dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

4.2.1.1. Hoàn thiện thể chế kinh tế liên quan đến phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN

Một là, xây dựng hệ thống pháp luật đồng bộ, hiệu quả tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho DVSH năng lực QLNL phát triển:

Hai là, hoàn thiện bộ máy quản lý nhà nước để thúc đẩy thị trường DVSH năng lực QLNL phát triển:

Ba là, hoàn thiện cơ chế để DVSH năng lực QLNL cho DNTN phát triển.

4.2.1.2. Hoàn thiện chính sách kinh tế liên quan đến phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN

- Xây dựng lộ trình CDS đối với các doanh nghiệp để làm căn cứ có kế hoạch hỗ trợ đối với các doanh nghiệp cam kết và có chiến lược cụ thể về CDS, trong đó trọng tâm là CDS năng lực QLNL.

- Xây dựng chính sách khuyến khích và hỗ trợ về vốn dưới các hình thức cho vay lãi suất thấp, hỗ trợ chi phí khai thác dịch vụ trong một thời gian nhất định giúp các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp vừa và nhỏ thực hiện số hoá các hoạt động quản lý, trong đó trọng tâm là CDS các hoạt động QLNL.

- Xây dựng gói hỗ trợ giúp đào tạo lại nhân lực phục vụ quá trình CDS các hoạt động quản lý, số hoá năng lực QLNL của doanh nghiệp

4.2.2. Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

4.2.2.1. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các doanh nghiệp cung ứng DVSH năng lực QLNL.

Thứ nhất, đối với nhà nước: cần tiếp tục đẩy mạnh thực hiện cải cách hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong đào tạo và thực hiện theo cơ chế thị trường để đảm bảo nguồn nhân lực được đào tạo đúng theo nhu cầu của thị trường.

Thứ hai, đối với doanh nghiệp cung ứng DVSH năng lực QLNL: việc xây dựng được đội ngũ nhân lực trình độ cao đáp ứng được yêu cầu sản xuất ra các ứng dụng hữu ích, có chất lượng cao, thân thiện với người sử dụng, dễ bảo trì, dễ cập nhật và bổ sung các tính năng mới, có khả năng bảo mật cao, có giá cả cạnh tranh sẽ quyết định sự thành công của doanh nghiệp cung cấp DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp.

4.2.2.2. Nâng cao trình độ CNTT của đội ngũ làm nhiệm vụ QLNL tại các doanh nghiệp sử dụng DVSH năng lực QLNL.

Vấn đề nhân lực cho các doanh nghiệp sử dụng dịch vụ cần tập trung giải quyết các nội dung sau:

- Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng nhân lực đang làm việc tại các doanh nghiệp sử dụng dịch vụ, là người làm nhiệm vụ tổ chức, quản lý nhân sự của doanh nghiệp để đảm bảo tính kế thừa và tính liên tục trong hoạt động QLNL.

- Thông qua liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín để gửi nhân lực tham gia các khoá đào tạo phù hợp với mức độ khai thác và sử dụng dịch vụ để vừa giảm chi phí đào tạo, vừa rút ngắn thời gian đào tạo.

- Đào tạo nhân lực phải đảm bảo cả đầy đủ về số lượng, chất lượng, nhất là nhân lực chịu trách nhiệm trực tiếp khai thác, sử dụng các phần mềm ứng dụng của dịch vụ.

4.2.3. Giải quyết mối quan hệ lợi ích giữa các chủ thể tham gia dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

4.2.3.1. Về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ đối với các sản phẩm công nghệ của các doanh nghiệp cung ứng dịch vụ số hóa năng lực QLNL .

Một là, cùng với Luật Sở hữu trí tuệ đã được Quốc hội sửa đổi, bổ sung năm 2022 (Luật số 07/2022/QH15, ngày 16/6/2022) cần đẩy mạnh hoạt động kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực có liên quan để đảm bảo Luật Sở hữu trí tuệ được thực thi một cách nghiêm minh.

Hai là, đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền để các doanh nghiệp sử dụng dịch vụ nhận thức được quyền và nghĩa vụ khi sử dụng dịch vụ. Đặc biệt quyền bảo mật thông tin về nhân lực của doanh nghiệp là một trong những quyền nhân thân quan trọng dễ bị các thế lực xấu khai thác thông qua lỗ hổng bảo mật.

4.2.3.2. Về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể sử dụng dịch vụ số hóa năng lực QLNL .

Một là, đảm bảo việc bảo mật dữ liệu thông tin chung về nhân sự của doanh nghiệp (kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bố trí công việc), thông tin cá nhân của người lao động (toàn bộ dữ liệu thông tin cá nhân, nghề nghiệp, tài khoản bảo hiểm y tế, ngân hàng ...)

Hai là, xử lý các tranh chấp về đề lộ thông tin gây tổn hại tới lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp sử dụng dịch vụ phải theo hướng bảo vệ lợi ích cho doanh nghiệp sử dụng dịch vụ khi xảy ra sự cố.

Ba là, bảo vệ quyền lợi của người lao động khi doanh nghiệp sử dụng dịch vụ sử dụng trái phép thông tin người lao động với mục đích trục lợi hoặc gây ảnh hưởng tới người lao động

4.2.3.3. Tăng cường phối hợp giữa các ngành để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể tham gia thị trường DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp

Thứ nhất, bảo vệ được người lao động trong quá trình sử dụng thông tin cá nhân của dịch vụ, đảm bảo không xâm hại tới quyền lợi của người lao động.

Thứ hai, có những giải pháp hài hoà, đảm bảo quyền lợi về sử dụng thông tin cá nhân của người lao động.

Thứ ba, tham gia tố tụng, bảo vệ người lao động và doanh nghiệp trong trường hợp xảy ra tranh chấp, khởi kiện ra toà án.

Thứ tư, đảm bảo quyền lợi của doanh nghiệp khi nhân sự làm sai nhưng lại bêu xấu doanh nghiệp nhằm huỷ hoại uy tín, hình ảnh, danh dự của doanh nghiệp.

4.2.4. Thực hiện các hình thức cung ứng dịch vụ đa dạng để đáp ứng nhu cầu của chủ thể sử dụng DVSH năng lực QLNL

(1) Cung cấp dịch vụ trọn gói theo khung thời gian cố định 12 tháng giúp cho doanh nghiệp ổn định hoạt động QLNL bao gồm toàn bộ nền tảng phần cứng (thiết bị, máy chủ...) và phần mềm ứng dụng QLNL.

(2) Cung cấp dịch vụ theo tháng để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp nhỏ, có tính chất hoạt động không ổn định về quy mô nhân sự nhằm giúp cho doanh nghiệp tối ưu hoá chi phí cho DVSH năng lực QLNL của doanh nghiệp mình.

(3) Cung cấp dịch vụ với nhiều mức giá khác nhau tương ứng với tính năng sử dụng để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp có quy mô lớn, nhiều hoạt động nhân lực với các vị trí, tính chất công việc khác nhau.

4.2.5. Mở rộng thị trường cho phát triển dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân

4.2.5.1. Nâng cao nhận thức của các doanh nghiệp tư nhân về ích lợi của việc ứng dụng KHCN vào QLNL

Nâng cao nhận thức của DNTN là giải pháp để mở rộng thị trường dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp.

Thay đổi nhận thức về yêu cầu cấp thiết của CDS hoạt động QLNL từ người đứng đầu doanh nghiệp.

Thay đổi thái độ tiếp nhận của nhân viên trong doanh nghiệp sử dụng dịch vụ để hiểu đúng về bản chất của quá trình số hoá năng lực QLNL.

Việc nhận thức về đánh giá nhân lực theo các tiêu chí định lượng (chỉ số KPI) là xu hướng chung của thế giới, đây sẽ là các chỉ số để đánh giá năng lực làm việc của nhân lực trong tương lai và việc áp dụng sớm sẽ

đem lại lợi thế cạnh tranh cho không chỉ doanh nghiệp sử dụng lao động mà còn đem lại lợi thế cho cả lao động trong quá trình tìm kiếm việc làm có thu nhập tốt hơn trong tương lai.

4.2.5.2 Nâng cao năng lực tư vấn, chăm sóc khách hàng để đáp ứng tốt nhất mọi nhu cầu của các chủ thể sử dụng DVSH năng lực QLNL

Việc cung cấp các phần mềm thân thiện với người sử dụng, có hiệu năng tốt, chi phí triển khai và duy trì sản phẩm dịch vụ phù hợp kết hợp với chế độ hỗ trợ, chăm sóc, tư vấn tốt của doanh nghiệp cung cấp dịch vụ sẽ góp phần tạo lập thương hiệu, uy tín và niềm tin cho khách hàng.

KẾT LUẬN

Phát triển dịch vụ số để thực hiện mục tiêu số hóa, tiến tới thực hiện CĐS nền kinh tế nói chung và phát triển DVSH năng lực QLNL nói riêng là khuynh hướng tất yếu mà mọi quốc gia trong quá trình phát triển nền KTTT phải thực hiện. Việc phát triển DVSH năng lực QLNL sẽ góp phần quan trọng trong việc tối ưu hóa mô hình quản lý của doanh nghiệp để từ đó một mặt nâng cao năng suất lao động của nhân lực, tiết kiệm chi phí và nâng cao hiệu quả kinh doanh, một mặt nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Đề tài luận án nghiên cứu đã tập trung làm rõ những nội dung sau:

Một là, xuất phát từ nghiên cứu các công trình có liên quan đến đề tài luận án, nghiên cứu sinh đã khái quát rõ những kết quả đã đạt được của các công trình nghiên cứu đã được công bố, đồng thời chỉ ra khoảng trống cả về lý luận và thực tiễn luận án cần tập trung nghiên cứu để tìm ra hướng nghiên cứu của luận án.

Hai là, luận án cũng đã tập trung làm rõ được khung lý luận về DVSH năng lực QLNL cho DNTN; trong đó nghiên cứu sinh đưa ra khái niệm: *Dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân là quan hệ kinh tế giữa các chủ thể thông qua thực hiện hoạt động dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực giúp cho doanh nghiệp tư nhân nâng cao năng lực quản lý nhân lực nhờ chuyển toàn bộ hoạt động quản lý nhân lực từ thủ công là chính sang mô hình quản lý dựa trên sự kết hợp sức lao động với phần mềm chuyên dụng nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng, đào tạo, sử dụng và đánh giá chất lượng nhân lực.*

Đây là khái niệm trung tâm của luận án, dựa trên khái niệm này

nghiên cứu sinh triển khai để phân tích nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến DVSH năng lực QLNL cho DNTN. Luận án cũng đã nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn của 2 quốc gia về phát triển DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân để rút ra 05 bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong việc phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN.

Ba là, trên cơ sở khung lý luận và kinh nghiệm thực tiễn các nước, nghiên cứu sinh đã phân tích, đánh giá thực trạng dịch vụ số hóa năng lực QLNL cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam giai đoạn 2018 - 2022, chỉ ra những kết quả đã đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế; đây là cơ sở để nghiên cứu sinh đề xuất giải pháp.

Bốn là, từ những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế được đánh giá ở chương 3; và xu hướng mới của thế giới và trong nước, nghiên cứu sinh đã đưa ra 5 nhóm giải pháp nhằm phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam đến năm 2030 gồm: Hoàn thiện thể chế, chính sách kinh tế liên quan đến phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN; Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN; Giải quyết mối quan hệ lợi ích giữa các chủ thể tham gia DVSH năng lực QLNL cho DNTN; Thực hiện các hình thức cung ứng dịch vụ đa dạng để đáp ứng nhu cầu của chủ thể sử dụng DVSH năng lực QLNL; Mở rộng thị trường cho phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN. Đây là những giải pháp có tính hệ thống nhằm tạo ra sự thay đổi cả về chất và lượng của DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam trong những năm tới.

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu của luận án cung cấp những vấn đề lý luận chung về số hóa năng lực QLNL cho DNTN; đưa ra một số giải pháp nhằm phát triển DVSH năng lực QLNL cho DNTN tại Việt Nam. Đây là tài liệu tham khảo nhằm hoàn thiện thể chế, chính sách liên quan tới phát triển DVSH năng lực QLNL cho doanh nghiệp, DNTN; để hướng tới xây dựng thành công nền kinh tế số nhằm đưa nước ta tham gia vào nhóm 30 nền kinh tế số hàng đầu thế giới như mục tiêu Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII đã đề ra.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ
ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Hoàng Thanh Lam (2022), “Dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp - Những vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính kế toán*, (11), tr.56-58.
2. Nguyễn Hoàng Thanh Lam (2022), “Dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp - Bài học kinh nghiệm từ nền kinh tế Mỹ”, *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính kế toán*, (12), tr.89-92
3. Nguyễn Hoàng Thanh Lam (2023), “Dịch vụ số hóa năng lực quản lý nhân lực cho doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính kế toán*, (247), tr.88-92.