NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

ĐÀO THÚY NGA
Trường Đại học Hải Dương

Nhận bài ngày 10/3/2025. Sửa chữa xong 16/3/2025. Duyệt đăng 04/4/2025.

Abstract

Human resource management (HRM) is a comprehensive process influenced by various factors. Currently, numerous elements impact HRM, and these factors are constantly evolving. They can be categorized into two basic groups: external environmental factors such as the economy, demographics, legal regulations, culture, competitors, and technological advancements; and internal environmental factors such as corporate goals, strategies, organizational culture, and leadership styles. This article proposes several solutions aimed at improving the effectiveness of human resource management in enterprises.

Keywords: *Solution, improvement, management, human resources, enterprise.*

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang tác động mạnh mẽ tới mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, nhất là trong bối cảnh lực lượng lao động bất ổn do bối cảnh của dịch Covid-19 hiện nay. Bài toán về tinh gọn và tối ưu nguồn lực đang có, thu hút, tuyển dụng nhân tài, gia tăng năng suất, tiết kiệm thời gian, cắt giảm chi phí cũng luôn là vấn đề được tất cả các doanh nghiệp quan tâm. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, việc chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực (QTNNL) ở các doanh nghiệp Việt Nam đang còn tồn tại nhiều bất cập. Kỹ năng số và nguồn nhân lực có trình độ phù hợp, tư duy kỹ thuật số và nền tảng công nghệ thông tin còn yếu và thiếu, chưa có nhiều thay đổi vẫn còn đang là những rào cản lớn nhất ở thời điểm này. Bên cạnh đó, các lãnh đạo hay nhà quản trị nhân lực của doanh nghiệp còn đang thiếu những phân tích và chiến lược để áp dụng chuyển đổi số trong doanh nghiệp. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả quản trị nhân lực, thời gian qua Nhà nước đã có những biện pháp hỗ trợ tích cực thông qua các chính sách, quy định nhằm hỗ trợ doanh nghiệp chuyển đổi số. Nhiều vấn đề mới về quản trị nhân lực trong chuyển đổi số cần được tiếp tục nghiên cứu, giải quyết để đáp ứng yêu cầu của thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập mạnh mẽ vào nền kinh tế toàn cầu.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp - một số vấn đề lý luận

2.1.1. Khái niệm nhân lực

Là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực. Nguồn nhân lực với tư cách là yếu tố của sự phát triển kinh tế - xã hội là khả năng lao động của xã hội được hiểu theo nghĩa hẹp hơn, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng lao động.

2.1.2. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực

Khái niệm này có thể được trình bày ở nhiều giác độ khác nhau. QTNNL là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của các doanh nghiệp (DN), quyết định sự tồn tại và phát triển của DN. QTNNL bao hàm cả nghĩa rộng và nghĩa hẹp, cụ thể: Theo nghĩa rộng: QTNNL là quá trình khai thác, tổ chức,

Email: thuyngadhhd@gmail.com

sử dụng khoa học kỹ thuật hiện đại và lý luận về quản trị nhằm thực hiện mục tiêu chiến lược tổ chức, bằng cách thường xuyên tìm kiếm, tạo nguồn nhân lực, tiến hành điều phối, lãnh đạo, kiểm tra, đôn đốc thực hiện chế độ tiền lương, thưởng phạt hợp lý nhằm khai thác và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả; Theo nghĩa hẹp: QTNNL là quá trình cơ quan quản lý thực hiện những công việc cụ thể như tuyển người, bình xét, phân công công việc, giải quyết tiền lương bồi dưỡng, đánh giá chất lượng cán bộ, công nhân viên nhằm thực hiện tốt mục tiêu, kế hoạch của tổ chức.

Như vậy, QTNNL là một quá trình tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển sử dụng, động viên và cung cấp tiện nghi cho nhân lực thông qua tổ chức đó. Cũng có thể hiểu theo một cách đơn giản và ngắn gọn: QTNNL là phương thức khiến cho nhân viên làm việc một cách hiệu quả và hài lòng với công việc của họ [1].

2.1.3. Mục tiêu quản trị nguồn nhân lực

QTNNL hướng tới các mục tiêu cơ bản sau: *Mục tiêu xã hội*: QTNNL thể hiện quan điểm rất nhân bản về quyền lợi của người lao động, đề cao vị thế và giá trị của người lao động, chú trọng giải quyết hài hòa mối quan hệ lợi ích giữa tổ chức, doanh nghiệp và người lao động; *Mục tiêu của tổ chức*: Mục tiêu của tổ chức là việc cung cấp nhân sự để từng bộ phận thực hiện được mục tiêu, nhiệm vụ của riêng nó phù hợp với mục tiêu chung của toàn bộ tổ chức. Các chỉ tiêu đo hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp: Tổng lợi nhuận; tỷ suất lợi nhuận; lợi nhuận trên một đơn vị sản phẩm (dịch vụ); thời hạn hoàn vốn cố định; vòng quay vốn lưu động; năng xuất lao động; thu nhập bình quân; *Mục tiêu cá nhân*: Đây là mục tiêu quan trọng, bởi nếu đáp ứng được mục tiêu cá nhân của người lao động sẽ góp phần động viên, khích lệ họ nỗ lực hoàn thành tốt nhất công việc, điều này sẽ dẫn tới thành công của tổ chức. Người lao động cần việc làm ổn định; đánh giá đúng năng lực, đúng sự đóng góp; được đối xử công bằng; có triển vọng trong công việc, thu nhập; an toàn trong công việc.

2.1.4. Vai trò của quản trị nguồn nhân lực

Công tác QTNNL là hoạt động của DN để thu hút, xây dựng, phát triển, sử dụng, đánh giá và giữ gìn lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu công việc của DN cả về số lượng và chất lượng. Do vậy, công tác quản trị nhân lực có vai trò to lớn đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của một DN, là hoạt động bề sâu trong DN nhưng lại mang yếu tố quyết định đến kết quả hoạt động kinh doanh của DN. Ngày nay, vai trò của công tác quản lý nhân lực ngày càng quan trọng bởi sự cạnh tranh diễn ra ngày càng gay gắt và nguồn nhân lực là yếu tố chiến lược tạo lên lợi thế cạnh tranh cho các DN. Hơn nữa, với sự phát triển của khoa học kỹ thuật đã tạo ra những nhân sự có trình độ chuyên môn và tay nghề cao. Chất xám, tri thức, kinh nghiệm của đội ngũ này là yếu tố quyết định cho sự cạnh tranh của DN. Tuy nhiên, đó cũng là một thách thức đặt ra với DN phải có đủ khả năng quản lý, tạo môi trường cho đội ngũ này phát triển để họ cống hiến cho DN một cách lâu dài nhất.

Quản trị nhân sự bao gồm toàn bộ các biện pháp áp dụng cho nhân viên của DN để giải quyết tất cả các trường hợp xảy ra liên quan đến công việc đó. Nếu không có quản trị nhân sự mọi việc sẽ trở nên thiếu tổ chức và kỷ luật. Đây là một công tác hết sức khó khăn vì động tới những con người cụ thể có tính cách, sở thích và năng lực riêng biệt.

2.1.5. Yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Công tác quản trị nhân lực trong DN tốt sẽ tạo ra một đội ngũ lao động nhiệt tình, hăng hái, gắn bó lâu dài với DN. Do vậy, công tác QTNNL trong DN có thể bị tác động bởi một số yếu tố sau:

a. Môi trường bên ngoài: Yếu tố về kinh tế: Các chỉ tiêu về tăng trưởng, lạm phát luôn ảnh hưởng đến hoạt động của đơn vị và ảnh hưởng đến công tác QTNNL tại DN đó. Tình hình kinh tế đất nước thay đổi, yêu cầu các DN phải có những sự điều chỉnh về kế hoạch, chiến lược kinh doanh dẫn đến sự thay đổi trong các chiến lược và chính sách QTNNL của DN. Xu hướng toàn cầu hóa kinh tế trên thế giới đã tạo ra nhiều cơ hội tiếp nhận công nghệ tiên tiến và mở ra thị trường rộng lớn nhưng cũng tạo ra các thách thức lớn, áp lực cạnh tranh từ nước ngoài mà các DN sẽ khó vượt qua nếu không có sự chuẩn bị

trước; *Yếu tố về môi trường công nghệ, kỹ thuật và thông tin*: Sự tiến bộ của khoa học công nghệ làm cho các DN phải đầu tư vốn cao và tốn kém chi phí đào tạo nhân lực, đồng thời các DN có thể phải đối diện với việc giải quyết lao động dư thừa; *Yếu tố môi trường chính trị*: Hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như công tác QTNNL trong các DN chịu trách nhiệm trực tiếp bởi yếu tố pháp luật, chính trị. Hệ thống luật pháp buộc các DN ngày càng phải quan tâm đến quyền lợi của nhân viên và môi trường sinh thái; *Yếu tố về môi trường văn hóa xã hội*: Mỗi quốc gia trên thế giới đều có một nền văn hóa riêng biệt và đặc trưng văn hóa của mỗi nước có ảnh hưởng đến tư duy và hành động của con người trong đời sống kinh tế - xã hội của nước đó. Do vậy, các vấn đề thuộc về văn hóa - xã hội như: Lối sống, nhân quyền, dân tộc, khuynh hướng tiết kiệm và tiêu dùng của các tầng lớp dân cư, thái độ đối với chất lượng cuộc sống, vai trò của phụ nữ trong xã hội... có ảnh hưởng nhất định đến hoạt động sản xuất kinh doanh của DN nói chung, hoạt động QTNNL nói riêng. Nghiên cứu, cập nhật thường xuyên tình hình thị trường lao động phải là mối quan tâm hàng đầu của các nhà quản trị nhân lực, đặc biệt là chính sách tiền lương và đào tạo. Nghiên cứu thị trường lao động sẽ góp phần hoàn thiện chính sách QTNNL mới đạt hiệu quả cao [2]; *Mức độ cạnh tranh trên thị trường*: Trong nền kinh tế thị trường, nhà quản trị không phải chỉ cạnh tranh về sản phẩm mà còn cạnh tranh về nhân sự. Nhân sự là cốt lõi của hoạt động quản trị. Để tồn tại và phát triển không có con đường nào bằng con đường quản trị nhân sự một cách có hiệu quả. Nhân sự là tài nguyên quý giá nhất, vì vậy DN phải giữ gìn, duy trì và phát triển. Để thực hiện được điều này các DN phải có chính sách nhân sự hợp lý, phải biết lãnh đạo, động viên, khen thưởng kịp thời. Ngoài ra, DN phải có chế độ tiền lương đủ giữ nhân viên làm việc, cải thiện môi trường làm việc, cải thiện phúc lợi. Nếu DN không thực hiện tốt chính sách nhân sự thì đối thủ cạnh tranh sẽ lợi dụng, lôi kéo những người có trình độ và như vậy DN sẽ mất nhân tài.

b. Yếu tố môi trường bên trong: *Đội ngũ lãnh đạo:* Đội ngũ này ảnh hưởng rất nhiều tới công tác QTNNL trong một DN thể hiện qua tư duy phát triển, tầm nhìn, sự am hiểu, phong cách giao tiếp, qua việc áp dụng các công cụ khích lệ để tạo ảnh hưởng lên hành vi ứng xử của nhân viên. Ban lãnh đạo của một DN phải có đủ năng lực và những phẩm chất cần thiết của nhà lãnh đạo, đồng thời, phải biết lựa chọn những cách thức quản lý phù hợp, khuyến khích thích hợp để tạo động lực làm việc, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Họ cần sử dụng linh hoạt các phương pháp cùng nghệ thuật lãnh đạo để sử dụng nhân viên hợp lý với những điều kiện của công việc cũng như việc bố trí cho phù hợp với chức năng, năng lực và trình độ của họ. Trên cơ sở đó họ sẽ đạt được những thành công trong công tác quản trị nhân lực tại DN; *Mục tiêu, chiến lược của DN*: Toàn bộ mục tiêu và chiến lược của DN phải theo đà phát triển của xã hội. Vì vậy, cần phải đầu tư nâng cao trình độ công nghệ, hiện đại hóa thiết bị sản xuất, đổi mới cải thiện công tác quản lý; đẩy mạnh công tác nghiên cứu và tiếp thị; tăng cường công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao sức cạnh tranh, tạo đà giữ vững và phát triển thị phần trong nước, đồng thời xâm nhập thị trường nước ngoài [3]. *Cơ cấu tổ chức*: Là cách sắp xếp bộ máy phòng ban, các mối quan hệ, các luồng thông tin giữa các công việc, các cấp. Cần phải xác định được chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn giữa những người đảm nhận các công việc. Thực tế cho thấy, tổ chức tốt bộ máy là yếu tố quan trọng quyết định đến kết quả kinh doanh của một công ty. Cơ cấu tổ chức của một DN quy định cách thức QTNNL tại DN đó. Tuy nhiên, dù cho thiết kế được một cơ cấu tổ chức tối ưu mà không biết cách tuyển chọn những con người phù hợp, trao nhiệm vụ và quyền hạn cho họ để thực hiện công việc hoặc là không kích thích, động viên họ làm việc thì cũng không đạt được các mục tiêu. Khi một cơ cấu tổ chức thay đổi, tăng hoặc giảm cấp bậc, mở rộng hoặc thu hẹp các chức năng, gia tăng quyền hạn hay thu hẹp quyền hạn... thì công tác QTNNL cũng phải thay đổi; *Chính sách và các quy định của DN*: Mọi chính sách, quy định trong DN đều ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động sản xuất kinh doanh nói chung và hoạt động QTNNL nói riêng, quy định về cách bố trí, sắp xếp, cách tuyển dụng, đào tạo nhân lực, chế độ lương, thưởng, nội quy lao động... Khi chính sách của DN thay đổi thì ít nhiều cũng ảnh hưởng đến các vấn đề trên; *Văn hóa DN*: Là hệ thống các chuẩn mực về tinh thần và vật chất, quy định mối quan hệ, thái độ và hành vi ứng xử của tất cả các thành viên trong tổ chức, phản ánh quá khứ và định hình tương lai cho tổ chức. Văn hóa DN chịu ảnh hưởng nhiều yếu tố như

văn hóa xã hội, chiến lược và chính sách của DN, phong cách của lãnh đạo... Đặc biệt, hoạt động QTNNL trong DN là yếu tố quan trọng quy định và phát triển văn hóa tổ chức, đồng thời văn hóa tổ chức cũng ảnh hưởng đến công tác quản trị của DN đó.

2.2. Nâng cao hiệu quả công tác quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Để nâng cao hiệu quả QTNNL trong DN cần chú trọng một số giải pháp sau:

2.2.1. Trang bị các phần mềm cho doanh nghiệp

Trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0 thì công nghệ số là yếu tố tác động lớn nhất. Các thách thức đối với QTNNL trong DN hoàn toàn có thể giải quyết nếu các nhà quản trị biết ứng dụng công nghệ vào hoạt động quản trị, điều hành, trong đó áp dụng phần mềm quản trị vào quá trình kinh doanh để tối ưu hóa nguồn lực và tiết kiệm chi phí… Thay vì sử dụng phần mềm đơn lẻ truyền thống, DN có thể ứng dụng giải pháp quản trị tổng thể. Sự đồng nhất đối với toàn bộ hoạt động của DN đảm bảo sự linh hoạt, đáp ứng cho việc phát triển. Nếu trước đây, việc QTNNL trong DN được hỗ trợ bởi một số phần mềm đơn lẻ như phần mềm kế toán, phần mềm bán lẻ, phần mềm quản lý kho… đã có thể đáp ứng được nhu cầu của DN nói chung và một số bộ phận phòng ban cụ thể nói riêng thì hiện nay các DN tiên tiến không dừng lại việc ứng dụng công nghệ thông tin ở mức độ đơn giản đó nữa, họ hướng đến một giải pháp quản trị tổng thể và đồng nhất cho toàn bộ hoạt động của DN, có thể linh hoạt thay đổi và mở rộng đáp ứng được những thay đổi liên tục của quy mô cũng như cơ cấu DN [4].

Ví dụ: Phần mềm nhân sự Fast: Là một phần mềm quản lý nhân sự được phát triển bởi công ty Fast Business. Phần mềm này được xây dựng trên nền tảng web, hỗ trợ các công tác liên quan đến quản trị nhân sự như tuyển dụng, đào tạo, chấm công, tính lương, tính bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), thuế thu nhập cá nhân (TNCN)... Một số ưu điểm giúp phần mềm nhân sự này được biết đến rộng rãi: Phần mềm hỗ trợ DN tuyển dụng nhân viên hiệu quả với các tính năng như: sàng lọc hồ sơ, quản lý ứng viên, tổ chức phỏng vấn; Quản lý và tổ chức đào tạo nhân viên một cách hiệu quả với các tính năng như: lập kế hoạch đào tạo, quản lý khóa học, theo dõi kết quả đào tạo; Tích hợp với nhiều loại máy chấm công nhưng cho ra dữ liệu chính xác; Cho phép tính lương nhân viên một cách chính xác và nhanh chóng với các tính năng như: lập bảng lương, tính lương theo quy định, tính lương theo năng suất; Phần mềm giúp DN quản lý và thực hiện các thủ tục liên quan đến BHXH, BHYT, thuế TNCN một cách thuận tiện hay phần mềm nhân sự Lotus Pro: Đây là một giải pháp quản lý nhân sự toàn diện, được phát triển bởi Công ty Cổ phần Hosco. Phần mềm này là giải pháp toàn diện giúp DN quản lý hiệu quả các hoạt động nhân sự, bao gồm: tiền công, tiền lương, tuyển dụng, đào tạo, đánh giá... Phần mềm có thể tạo lập bảng thống kê KPI và áp dụng mô hình BSC vào quản trị nhân sự, giúp DN nắm bắt được thông tin nhân sự một cách nhanh chóng và chính xác.

Ưu điểm của phần mềm nhân sự này phải kể đến bao gồm: Phần mềm Lotus Pro mang đến nhiều tính năng linh hoạt để quản lý công - lương và đặt chỉ tiêu KPI theo mô hình BSC. Người quản lý có thể tùy chỉnh cấu hình hệ thống và thiết lập các chỉ tiêu KPI theo ý muốn. Ngoài ra, phần mềm hỗ trợ xây dựng công thức tính lương và cung cấp báo cáo động theo thời điểm của DN. Phần mềm quản lý nhân sự Lotus Pro cho phép DN đánh giá năng lực của nhân viên dựa trên các tham số mà người dùng có thể tùy chỉnh. Nhà quản trị nhân sự được hỗ trợ bởi công cụ đánh giá khả năng của nhân viên một cách chính xác và khách quan hơn. Hệ thống phần mềm Lotus Pro tự động đưa ra đánh giá linh hoạt dựa trên các thang điểm đầu vào. Lotus Pro có khả năng hoạt động trên mọi thiết bị như máy tính và điện thoại di động. Giao diện, chức năng, màu sắc và tính năng của Lotus Pro có thể được tùy chỉnh theo sở thích của DN.

2.2.2. Ứng dụng thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 vào quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Để nâng cao hiệu quả QTNNL, doanh nghiệp cần ứng dụng những công cụ thông minh của thời đại số như phần mềm quản lý nhân sự vào vận hành và quản trị tổ chức có hiệu quả. Điều này đồng

nghĩa với việc DN cần tự động hóa công tác QTNNL số. Phần mềm QTNNL số mang đến những giải pháp quản lý toàn diện cho DN, giúp quy trình quản lý nhân sự của DN trở nên dễ dàng và mang lại hiệu quả cao, tiết giảm chi phí và thời gian thực thi nhiệm vụ; đặc biệt là giúp các nhà lãnh đạo nhanh chóng có được những quyết định đúng đắn về nhân sự. Bên cạnh đó, DN cần xây dựng chế độ đãi ngộ phù hợp. Để giữ chân người tài, ngoài việc duy trì các chế độ phúc lợi tốt, DN cần hình thành hệ thống phân quyền, ủy quyền hợp lý để các cấp quản lý tự chủ trong công việc, qua đó, giúp nhà lãnh đạo có nhiều thời gian cho việc lập chiến lược mà vẫn có thể kiểm soát công tác điều hành. Về lâu dài có thể hướng đến việc phân chia lợi nhuận và quyền sở hữu cổ phần cho người lao động để gắn kết lợi ích cá nhân với lợi ích của tổ chức. Không phải bất cứ DN nào ngay từ đầu cũng sở hữu nguồn nhân sự am hiểu công nghệ cũng như có điều kiện tiếp xúc nhiều với công nghệ. Do đó, tổ chức đào tạo bài bản cho nhân viên đóng vai trò quan trọng trong quản trị doanh nghiệp. Phát hiện điểm yếu để khắc phục và phát huy điểm mạnh của từng người, đồng thời nâng cao khả năng tư duy phản biện, kích thích làm việc nhóm hiệu quả, trang bị kỹ năng cần thiết mà thời đại 4.0 yêu cầu. Vấn đề này hiện đang được rất nhiều DN chú trọng và xem là yếu tố nâng cao năng lực cạnh tranh. Bên cạnh đó, nhiệm vụ tuyển dụng luôn là vấn đề quan trọng nhất trong ngành nhân sự. Trước sự phát triển của công nghệ, Internet, trí tuệ nhân tạo… điều quan trọng nhất DN cần làm đó là xây dựng một chiến lược thu hút và giữ chân nhân tài hiệu quả. Điều này được thực hiện thông qua các chiến lược tuyển dụng, truyền thông nội bộ gắn kết, nâng cao tinh thần đoàn kết trong công ty [5].

Ví dụ: Phần mềm Digital Onboarding: Digital Onboarding là một ví dụ điển hình về cách chuyển đổi số trong quản trị nhân sự đang cách mạng hóa các thực tiễn truyền thống, thể hiện sự chuyển đổi từ quy trình onboarding thủ công, dựa trên giấy tờ sang các cách tiếp cận hiệu quả hơn dựa trên công nghệ. Dưới đây là một giải thích chi tiết về cách digital onboarding đang thúc đẩy chuyển đổi số trong quản trị nhân lực: - *Tự động hóa quy trình không cần giấy tờ*: Không giống như onboarding thủ công, bao gồm nhiều giấy tờ, hợp đồng lao động, biểu mẫu thuế và xác nhận chính sách. Digital Onboarding loại bỏ nhu cầu sử dụng giấy tờ, hợp lý hóa quy trình thông qua quy trình tự động. Nhân viên mới có thể hoàn thành tất cả các tài liệu cần thiết một cách thuận tiên, từ bất kỳ vị trí nào, bằng cách sử dụng các nền tảng trực tuyến an toàn. Điều này giảm bớt gánh nặng hành chính, giảm thiểu lỗi và đẩy nhanh tiến độ onboarding; - *Hiệu quả và tiết kiệm thời gian*: Digital Onboarding giúp giảm đáng kể thời gian cần thiết để onboarding nhân viên mới. Các nhóm nhân sự có thể điền trước các biểu mẫu bằng thông tin liên quan và nhân viên có thể ký và gửi tài liệu điện tử một cách nhanh chóng. Hiệu quả này giúp hội nhập nhanh hơn những người mới tuyển dụng vào lực lượng lao động, cho phép họ trở thành những người đóng góp hiệu quả sớm hơn; - *Cá nhân hóa*: Nền tảng Digital Onboarding cho phép các tổ chức tạo ra trải nghiệm onboarding được cá nhân hóa. Nhân viên mới có thể nhận được nội dung được thiết kế riêng, bao gồm tin nhắn chào mừng, video và tài liệu đào tạo cụ thể cho vai trò và bộ phận của họ. Cá nhân hóa tạo ra cảm giác thân thuộc và gắn kết ngay từ ngày đầu tiên và cũng nâng cao trải nghiệm người dùng; - *Thu thập dữ liệu và phân tích*: Digital Onboarding số tạo điều kiện thuận lợi cho việc thu thập dữ liệu có giá trị liên quan đến quá trình onboarding. Các chuyên gia nhân sự có thể theo dõi các chỉ số như tỷ lệ hoàn thành onboarding, thời gian đạt năng suất và phản hồi của nhân viên. Các phân tích này cung cấp thông tin chi tiết về hiệu quả của các chiến lược onboarding và cho phép cải tiến liên tục; - *Onboarding từ xa*: Với sự gia tăng của mô hình làm việc từ xa và lai, digital onboarding trở nên có giá trị hơn nhiều. Các tổ chức có thể onboarding nhân viên một cách hiệu quả bất kể vị trí thực tế của họ. Tính linh hoạt này rất cần thiết để thu hút và giữ chân nhân tài trong một lực lượng lao động toàn cầu và từ xa; - *Khả năng mở rộng*: Digital onboarding có khả năng mở rộng, đáp ứng nhu cầu của các tổ chức đang trải qua giai đoạn phát triển hoặc biến động về khối lượng tuyển dụng, nó có thể xử lý các quy trình onboarding cho một vài người được tuyển dụng hoặc hàng trăm người, đảm bảo sự nhất quán và hiệu quả bất kể quy mô.

3. Kết luận

Đối với các DN, để nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh thì một trong

những yếu tố quyết định là phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Vì vậy, hoàn thiện công tác quản trị nhân sự trong DN để tạo ra lợi thế cạnh tranh đang là những nỗ lực mang tính chiến lược của các DN và các quốc gia nói chung. Công tác QTNNL là hoạt động của DN để thu hút, xây dựng, phát triển, sử dụng, đánh giá và giữ gìn lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu công việc của DN cả về số lượng và chất lượng. Do vậy, công tác quản trị nhân lực có vai trò to lớn đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của một DN, là hoạt động bề sâu chìm bên trong DN nhưng lại mang yếu tố quyết định đến kết quả hoạt động kinh doanh của DN. Ngày nay, vai trò của công tác quản lý nhân lực ngày càng quan trọng bởi sự cạnh tranh diễn ra ngày càng gay gắt và nguồn nhân lực là yếu tố chiến lược tạo nên lợi thế cạnh tranh cho các DN. Hơn nữa, với sự phát triển của khoa học kỹ thuật đã tạo ra những nhân sự có trình độ chuyên môn và tay nghề cao. Chất xám, tri thức, kinh nghiệm của đội ngũ này là yếu tố quyết định cho sự cạnh tranh của DN. Tuy nhiên, đó cũng là một thách thức với DN khi DN cần có đủ khả năng quản lý, tạo môi trường cho đội ngũ này phát triển để họ cống hiến cho DN một cách lâu dài nhất. Nâng cao hiệu quả QTNNL là một trong những nhân tố quan trọng đảm bảo cho tổ chức đơn vị thực hiện tốt mục tiêu đề ra. Hoàn thiện công tác quản trị nhân sự trong DN để tạo ra lợi thế cạnh tranh đang là những nỗ lực mang tính chiến lược của các DN.

Tài liệu tham khảo

[1] Lê Anh Cường, Nguyễn Thị Lê Huyền (2014), *Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

[2] Lê Anh Cường (2018), *Phương pháp và kỹ năng quản trị nhân sự*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

[3] Nguyễn Văn Điểm, Nguyễn Ngọc Quân (2017), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

[4] Chu Thị Hà, Đinh Thị Ngọc Hà (2019), *Quản trị doanh nghiệp trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0*, Tạp chí Tài chính, kỳ 02 tháng 4.

[5] Mai Ngọc Khánh (2020), *Quản trị doanh nghiệp trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0*, Tạp chí Tài chính, kỳ 01 tháng 4.

NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC...

Tiếp theo trang 221

3. Kết luận

Như vậy, với xu hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Nam thì việc xây dựng và phát triển các KCN, CCN là điều kiện tiên quyết để phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, tuy nhiên kèm theo sự phát triển KCN, CCN là việc đảm bảo an toàn trong quá trình phát triển của KCN phải được đặt lên hàng đầu, đặc biệt là việc đảm bảo an toàn về PCCC đối với các KCN, CCN. Vì vậy, thực hiện tốt các biện pháp quản lý nhà nước về PCCC đối với các KCN, CCN trên địa bàn tỉnh Hà Nam có ý nghĩa thiết thực trong việc đảm bảo an toàn PCCC đối với KCN, CCN nói riêng và đảm bảo an toàn về PCCC trên địa bàn toàn tỉnh nói chung. Để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về PCCC đối với KCN, CCN trên địa bàn tỉnh Hà Nam cần tiến hành các biện pháp đồng bộ, tích cực, có sự tham gia tích cực của chính quyền địa phương, sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị và người dân vào công tác quản lý nhà nước về PCCC đối với KCN, CCN trên địa bàn tỉnh Hà Nam

Tài liệu tham khảo

[1] Công an tỉnh Hà Nam (2024), *Báo cáo tổng kết công tác năm từ năm 2018 đến tháng 6 năm 2024*.

[2] Chính phủ (2020), *Nghị định số 136/2020/NĐ-CP, ngày 24/11/2020 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Phòng cháy và chữa cháy và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Phòng cháy và chữa cháy.*

[3] Chính phủ (2024), *Nghị định số 50/2024/NĐ-CP, ngày 10/5/2024 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 136/2020/NĐ-CP, ngày 24/11/2020 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng cháy và chữa cháy và Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Phòng cháy và chữa cháy và Nghị định số 83/2017/NĐ-CP, ngày 18/7/2017 quy định về công tác cứu nạn, cứu hộ của lực lượng phòng cháy và chữa cháy.*

[4] Quốc hội (2001), *Luật của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam số 27/2001/QH10 về phòng cháy và chữa cháy số 27/2001/QH10 ngày 29/6/2001.*

[5] Quốc hội (2013), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Phòng cháy và chữa cháy*, Luật số 40/2013/QH13, ngày 22/11/2013.