

DIGITAL TRANSFORMATION'S IMPACTS ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE SOUTHEAST REGION

Do Thi Y Nhi

Thu Dau Mot University
Email: nhidty@tdmu.edu.vn

Received: 20/2/2023

Reviewed: 20/2/2023

Revised: 28/2/2023

Accepted: 24/3/2023

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v2i1.37>

Abstract:

Currently, the digital economy has been strongly impacting on the growth rate of enterprises in many countries because of its e-commerce transactions as well as its procedure of production, management, and interaction with partners, especially customers. The digital economy has an influence on not only the commercial and service but also every aspect of life. The study used qualitative research methods, through documentary schemes to clarify the concept of digital transformation and its impact on human resource management in the Southeast Ministry. In the end, the article proposes suitable solutions for human resource management work adapted to the digital economy in the Southeast Ministry.

Keywords: *Digital transformation; Southeast region; Human resource management; Digital transformation's impacts.*

1. Đặt vấn đề

Bắt nhịp với xu hướng chuyển đổi nền kinh tế toàn cầu, Việt Nam đã và đang thực hiện kế hoạch chuyển đổi số bao gồm quá trình chuyển đổi kỹ thuật số quốc gia, xây dựng chính phủ kỹ thuật số, nền kinh tế kỹ thuật số và xã hội kỹ thuật số (Chính phủ, 2020). Theo kết quả khảo sát của Ngân hàng Thế giới (2020), Việt Nam có đến 58% tổng số doanh nghiệp đã chuyển sang nền tảng số. Nền kinh tế số được ứng dụng nhiều nhất trong quản trị doanh nghiệp, tiếp thị, thanh toán trực tuyến, bán hàng và lập kế hoạch sản xuất (Thế Lâm, 2021). Kết quả thực hiện chuyển đổi số của Việt Nam tính đến năm 2022 theo báo cáo của Ủy ban Quốc gia về chuyển đổi số cụ thể như

sau: (1) 98 triệu thẻ căn cước công dân đã được số hóa hoàn toàn và gần 2,6 triệu tài khoản định danh điện tử đã được kích hoạt; (2) 53/63 tỉnh hành chính có cơ sở dữ liệu cùng với hệ thống quản lý dựa vào các trung tâm giám sát thông minh; (3) Năm 2022, doanh thu ngành công nghệ thông tin ước tính đạt gần 165 tỷ USD, tăng 12,7% so với năm trước. Doanh thu viễn thông đạt 138 nghìn tỷ đồng, tăng 1,6% so với năm 2021, lợi nhuận sau thuế đạt 44,5 nghìn tỷ đồng, tăng 3,8% so với năm trước; (4) Hơn 2,6 triệu giao dịch thanh toán trực tuyến được thực hiện với tổng giá trị hơn 117 triệu USD, tăng gấp 16 lần so với năm 2021; (5) 100% doanh nghiệp sử dụng hóa đơn điện tử, doanh thu thương mại điện tử đạt

11,4% tổng mức bán lẻ và 66% người dân từ 15 tuổi trở lên có tài khoản thanh toán (vượt 1% so với mục tiêu chương trình chuyển đổi số); (6) Số lượng lượt người dùng điện thoại thông minh ước đạt 106 triệu, tăng 1,4% so với năm trước; (7) Tổng số lao động trên thị trường dịch vụ là 1,5 triệu người (tăng 5%), năng suất lao động đạt 648 triệu đồng (tăng 6,7%); (8) Các doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi số tích cực, 56% doanh nghiệp nhận thấy chuyển đổi số đã giúp họ thay đổi khả năng cạnh tranh, 62% doanh nghiệp kỳ vọng chuyển đổi số giúp họ tạo ra sản phẩm, dịch vụ mới và chỉ có khoảng 3% doanh nghiệp cho rằng chuyển đổi số chưa thực sự quan trọng đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Bên cạnh những kết quả đã đạt được vẫn còn tồn tại nhiều thách thức đối với doanh nghiệp trong quá trình chuyển đổi số, ví dụ như: thiếu hụt kỹ năng và nhân tài công nghệ số (chiếm 16%), thiếu các công nghệ hỗ trợ quá trình chuyển đổi số (chiếm 13%), thiếu cam kết của lãnh đạo (chiếm 12%), thiếu thông tin khách hàng (chiếm 12%), thiếu tư duy và văn hóa số trong doanh nghiệp (chiếm 11%), thiếu lộ trình chuyển đổi số phù hợp (10%), thiếu nhanh nhạy trong việc phản ứng với sự thay đổi (10%), cho rằng chuyển đổi số quá tốn kém, không đáng đầu tư trong ngành (chiếm 8%) (EQVN, 2021).

Vùng Đông Nam Bộ của Việt Nam là một trong những vùng kinh tế trọng điểm của cả nước, có vị trí quan trọng trong phát triển kinh tế xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và đối ngoại của đất nước (Chính phủ, 2022). Trong định hướng phát triển kinh tế xã hội đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030, Chính phủ đã xác định vùng Đông Nam Bộ cần phải đạt được mục tiêu tốc độ tăng trưởng kinh tế toàn vùng bình quân từ 6,02-8,7%/năm và tốc độ tăng trưởng số lượng các doanh nghiệp từ 17-25%/năm (Chính phủ, 2020). Đây là cơ sở cho thấy nguồn nhân lực và công tác quản trị nguồn nhân lực là 2 yếu tố quan trọng ảnh

hưởng quyết định đến quá trình phát triển kinh tế của các địa phương trong vùng nói riêng và của vùng Đông Nam Bộ nói chung

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1 *Nền kinh tế kỹ thuật số và chuyển đổi số*

Nền kinh tế kỹ thuật số là nền kinh tế chủ yếu hoạt động với các công nghệ kỹ thuật số, bao quát một số lĩnh vực kỹ thuật số với các dịch vụ nền tảng kỹ thuật như: cảm biến thông minh, phân tích dữ liệu và thuật toán nâng cao, thực hiện các tương tác đa cấp với khách hàng, điện toán đám mây, thiết bị di động, nền tảng Internet vạn vật, công nghệ định vị địa lý, giao diện người dùng nâng cao, xác thực và chống gian lận, in ba chiều,...(Kagermann, 2015; Schwanholz và cộng sự 2018; Rachinger và cộng sự 2019). Theo Thomas Mesenbourg (2011), nền kinh tế kỹ thuật số là một động lực tăng trưởng kinh tế có khả năng tạo ra những bước tiến đáng kể và tác động đến một số lĩnh vực kinh doanh cụ thể, đến thị trường lao động và cả lối sống của người dân. Ngoài ra, nó còn tác động đến khả năng phát triển kinh tế, phát triển vốn và năng suất lao động, giúp giảm chi phí giao dịch và tăng khả năng tiếp cận thị trường toàn cầu. Nền kinh tế kỹ thuật số được cấu thành bởi ba thành phần cơ bản: cơ sở hạ tầng kinh doanh điện tử, kinh doanh điện tử và thương mại. Việc tích hợp công nghệ mới với nền kinh tế số đã tác động trực tiếp đến tất cả các quy trình trong và ngoài doanh nghiệp (Bajer, 2017; Horváth và cộng sự, 2019), thúc đẩy chuyển đổi các chức năng kinh doanh và mô hình kinh doanh sang dạng kỹ thuật số (Legner và cộng sự, 2017; Burchardt và cộng sự, 2019; Ritter và cộng sự, 2020). Việc thay đổi mô hình kinh doanh bắt buộc các doanh nghiệp phải liên tục điều chỉnh chiến lược kinh doanh, đổi mới quy trình kinh doanh (Kagermann, 2015), thay đổi văn hóa tổ chức (Burchardt và cộng sự, 2019), thay đổi quy trình quản trị nhân sự (Sakellaridis và cộng sự, 2021). Hiện nay, hầu hết các nhà quản lý ở mọi cấp bậc đều đang ứng dụng sự hội tụ của

bốn công nghệ đột phá (công nghệ điện toán đám mây, Big Data, Internet vạn vật và trí tuệ nhân tạo) để tái cấu trúc nền kinh tế, tái cấu trúc ngành nghề, tái cấu trúc doanh nghiệp, đồng thời tác động lên lực lượng lao động nhằm tạo ra những giá trị kinh tế mới (Thomas M. Siebel, 2019).

Chuyển đổi số là sử dụng công nghệ số hay ứng dụng công nghệ số trên cơ sở các dữ liệu số hoặc dữ liệu đã được số hóa để thay đổi mô hình nghiên cứu, sản xuất, kinh doanh nhằm tạo ra nhiều cơ hội và giá trị mới, cải thiện và nâng cao hiệu quả kinh doanh, tính cạnh tranh của tổ chức (Siebel, 2019). Chuyển đổi số cho phép các tổ chức triển khai nhiều quy trình mới khác nhau trong toàn bộ chuỗi giá trị (Richiger và cộng sự, 2019), bao gồm chuyển đổi về phong cách lãnh đạo, văn hóa doanh nghiệp, cơ cấu quản lý, quy trình quản trị... (Cichosz, 2018; Parida và cộng sự, 2019; Gong và cộng sự, 2021).

2.2 Quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số

Quản trị nguồn nhân lực là quá trình thực hiện các chức năng quản trị đối với nguồn nhân lực của doanh nghiệp, bao gồm: lập kế hoạch nhân sự, khen thưởng, quản lý hiệu suất, đảm bảo sự gắn kết của nhân viên, đào tạo và phát triển, đảm bảo sức khỏe toàn diện, duy trì quan hệ nhân viên (Kagermann, 2015). Việc áp dụng các công nghệ mới và số hóa các quy trình của tổ chức đã thúc đẩy sự phát triển nhanh chóng của các hoạt động quản lý nhân sự, đặt ra yêu cầu thay đổi trong hình thức tuyển dụng và các quy trình quản lý nhân sự (Horváth và cộng sự, 2019).

Chuyển đổi mô hình kinh doanh làm thay đổi các điều khoản chính sách và chiến lược, đòi hỏi các tổ chức phải đổi mới cách thức thực hiện các hoạt động quản lý nguồn nhân lực, thay đổi văn hóa tổ chức và thay đổi phong cách lãnh đạo (lãnh đạo cởi mở và tự lãnh đạo) (Burchat và cộng sự; Cortellazzo và cộng sự, 2019). Khó khăn của quy trình

chuyển đổi số thể hiện ở hạn chế về năng lực của nhân viên, những khó khăn trong việc thay đổi suy nghĩ và niềm tin của nhân viên (Gajer, 2017; Legner và cộng sự, 2017; Cortellazzo và cộng sự, 2019).

Vấn đề quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số tại Việt Nam đã nhận được sự quan tâm từ nhiều nhà nghiên cứu, như: Lê Thị Tâm và Hồ Thị Nguyệt (2023) đã chỉ ra nguồn nhân lực là một trong những những khó khăn và thách thức trong quá trình chuyển đổi số; Nguyễn Hải Hoàng (2020) đã nhận định phát triển nguồn nhân lực số đáp ứng yêu cầu của kinh tế số là cấp thiết; Nguyễn Thị Thu Hoài (2021) đã phân tích thực trạng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Việt Nam trong điều kiện kinh tế số; Nguyễn Thị Hương (2020) đã chỉ ra các yếu tố tác động đến công tác quản trị nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp tại Việt Nam; Ninh Thị Hoàng Lan (2022) đã đề xuất những giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh kinh tế số... Nghiên cứu vấn đề quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số đối với Vùng Đông Nam Bộ, Trần Nha Nghi (2021) đã xác định mối quan hệ giữa vốn xã hội, chuyển đổi số và đổi mới mô hình kinh doanh tại các doanh nghiệp.

Nhìn chung các nghiên cứu đã xác định được vai trò, tầm quan trọng, những khó khăn và thách thức của chuyển đổi số đến nguồn nhân lực và vấn đề quản trị nguồn nhân lực tại Việt Nam nói chung, nhưng vẫn chưa có nghiên cứu cụ thể nào nghiên cứu các tác động của chuyển đổi số đến công tác quản trị nguồn nhân lực tại vùng Đông Nam Bộ.

3. Phương pháp nghiên cứu

Xuất phát từ mục đích nghiên cứu những tác động của chuyển đổi số đối với công tác quản lý nguồn nhân lực tại vùng Đông Nam Bộ, tác giả đặt ra những câu hỏi: Chuyển đổi số là gì? Tác động của chuyển đổi số đến công tác quản trị nguồn nhân lực như thế nào? Tác động cụ thể đối với vùng Đông Nam Bộ ra

sao? Điều kiện cần và đủ của công tác quản trị nguồn nhân lực nhằm đáp ứng quá trình chuyển đổi số của vùng là gì?

Từ những câu hỏi trên, thông qua phương pháp lược khảo nghiên cứu kết hợp với kỹ thuật quan sát và phân tích, nghiên cứu đã làm rõ khái niệm về chuyển đổi số, xác định các điều kiện cụ thể trong công tác quản trị nguồn nhân lực tại Đông Nam Bộ nhằm đáp ứng các mục tiêu chuyển đổi số của vùng.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Tác động của chuyển đổi số đến công tác quản trị nguồn nhân lực

Theo Maditheti (2018), các tổ chức đã thử nghiệm quản lý nguồn nhân lực thông qua các ứng dụng công nghệ và Internet, đồng thời ứng dụng các phương tiện truyền thông để giữ chân nhân viên giỏi (Betchoo, 2016), giảm rủi ro do từ những sai sót không đáng có và làm tăng năng suất của người lao động (Iwu, 2016). Để đạt được và duy trì hiệu quả kinh doanh trong bối cảnh chuyển đổi số yêu cầu các doanh nghiệp phải thay đổi văn hóa tổ chức và phong cách lãnh đạo của mình, ví dụ như lãnh đạo cởi mở và tự lãnh đạo (Burchat và cộng sự; Cortellazzo và cộng sự, 2019). Trong các giai đoạn trước, nguồn nhân lực được coi là hỗ trợ chức năng hành chính, nhưng hiện nay, nguồn nhân lực bắt buộc phải chuyển đổi trở thành nguồn nhân lực kỹ thuật số. Trong đó, nguồn nhân lực phải đủ khả năng và năng lực để áp dụng các công nghệ kỹ thuật số (Bell, Lee và Yeung, 2006), nó liên quan đến phương thức quản lý mới của tổ chức, nâng cao văn hóa sáng tạo và đổi mới, tạo điều kiện cho nhân tài thực hành công việc trong tổ chức (John Bersin, Tiffany McDowell, Amir Rahnema, 2017). Nguồn nhân lực kỹ thuật số đã tạo ra sự vận hành số hóa các hoạt động nhân sự trong việc dẫn dắt sự thay đổi của tổ chức, sử dụng các ứng dụng di động và các công cụ kỹ thuật số để loại bỏ những khó khăn thực tế và thực hành các tiến bộ đổi mới để cải tiến liên tục (Michael Stephan, David

Brow, 2017). Những tính chất đặc thù của hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số, bao gồm: Thứ nhất, quy trình quản trị nguồn nhân lực bao gồm cả những quy trình kỹ thuật để chuyển đổi thông tin sang thông tin kỹ thuật số nhằm đáp ứng chiến lược kinh doanh mới của tổ chức; Thứ hai, các nhiệm vụ của quản trị nguồn nhân lực được thực hiện thông qua công nghệ số; Thứ ba, quản trị nhân sự trong bối cảnh chuyển đổi số không chỉ đảm nhiệm việc phân phối và thực hiện các chiến lược nhân sự mà còn tạo ra giá trị mới cho doanh nghiệp. Tác động của chuyển đổi số đến công tác quản trị nguồn nhân lực được thể hiện qua 3 khía cạnh:

- *Tác động của chuyển đổi số đến phát triển nguồn nhân lực:* Việc thiết kế các chiến lược mới để phát triển nguồn nhân lực trong mô hình kinh doanh mới là rất cần thiết (Diep Nguyen và cộng sự, 2017), đồng thời phát triển nguồn nhân lực cũng là một trong những nhân tố giúp doanh nghiệp chuyển đổi sang doanh nghiệp số (Volini và cộng sự, 2017).

- *Tác động của chuyển đổi số đến quản lý nhân tài:* Tham gia vào quá trình đổi mới với cơ cấu tổ chức được số hóa đòi hỏi năng lực của nguồn nhân lực cũng phải đáp ứng các yêu cầu của quá trình chuyển đổi số, nhất là năng lực chuyên môn về công nghệ số (Volini và cộng sự, 2017)

- *Tác động của chuyển đổi số đến hiệu suất công việc:* Chuyển đổi số sẽ thay đổi toàn diện cách thức doanh nghiệp hoạt động, từ đó tăng năng suất làm việc và mang lại giá trị cho khách hàng (Nguyễn Thị Phương Dung, 2020).

4.2 Tác động của chuyển đổi số đối với công tác quản trị nguồn nhân lực tại vùng Đông Nam Bộ

Theo báo cáo Tổng điều tra kinh tế 2021 của Tổng cục Thống kê, năm 2020, vùng Đông Nam Bộ đóng góp 32% GDP của cả nước, đạt 44,7% tổng thu ngân sách Nhà nước với quy mô tổng sản phẩm trên địa bàn

(GRDP) của vùng tăng gấp 4,9 lần so với năm 2005 và tăng 2,6 lần so với năm 2010. Thu nhập bình quân đầu người toàn vùng cao nhất cả nước. Vùng Đông Nam Bộ có số lượng doanh nghiệp nhiều nhất cả nước với 335.357 doanh nghiệp, chiếm 41,1% số doanh nghiệp trong cả nước (tăng 32,2% so với năm 2016); thu hút 5,4 triệu lao động, chiếm 36,6% tổng số lao động làm trong doanh nghiệp (tăng 1,5% so với năm 2016). Cơ cấu kinh tế của vùng chuyên dịch theo hướng hiện đại, tỷ trọng công nghiệp chế biến, chế tạo tăng cao;

tốc độ tăng trưởng khu vực dịch vụ của vùng cao nhất, thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) lớn nhất chiếm 41,1% tổng vốn FDI và đã phát triển một số ngành công nghệ công nghệ cao. Tỷ lệ đô thị hóa đạt 67%, tỷ lệ số xã đạt chuẩn nông thôn mới là 79,5% (đứng thứ hai trong các vùng của cả nước). Tỷ lệ hộ nghèo của Đông Nam Bộ thấp nhất cả nước; tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ dẫn đầu cả nước. Về lĩnh vực y tế chuyên sâu đã có những thành tựu ngang tầm khu vực và thế giới.

Bảng 2. Tổng hợp thống kê về dân số, số lượng doanh nghiệp và lực lượng lao động của các tỉnh/thành trong vùng Đông Nam Bộ năm 2020

STT	Tỉnh / Thành	Diện tích (km ²)	Dân số (người)	Mật độ (km ²)	Số doanh nghiệp (doanh nghiệp)	Số lao động từ 15 tuổi trở lên (nghìn người)	Số lao động đã qua đào tạo (%)
1	Thành phố Hồ Chí Minh	2.061	9.411,805	4.567	268.465	4622,5	35,6
2	Bà Rịa - Vũng Tàu	1.980,8	1.181.30	596	11.393	521,5	29,9
3	Bình Dương	2.694,7	2.678.222	994	37.668	1656,2	21
4	Bình Phước	6.877	1.020.839	103	6.216	600,5	19,2
5	Đồng Nai	5.905,7	3.236.248	548	25.055	1.656,2	21,9
6	Tây Ninh	4.041,4	1.190.852	295	4.560	655,6	16

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê (2021)

Tổng dân số trung bình của vùng năm 2022 là 18.719.266 người, là vùng có tốc độ tăng dân số cao thứ hai cả nước (khoảng 2,55%). Trong đó, tổng số doanh nghiệp trên địa bàn vùng có 353.357 doanh nghiệp (đa dạng về quy mô) chiếm 37% doanh nghiệp của cả nước; dân số ở độ tuổi lao động chiếm (67%); tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là 24% (16,7% lao động có kỹ thuật); tỷ lệ lực lượng lao động có tay nghề thuộc loại khá chiếm 24,3% (80,3% có chứng nhận kỹ thuật). Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo còn thấp so với tổng số lao động của vùng. Điều này đã ảnh hưởng đến quá trình tiếp cận đổi mới thông qua nền tảng số và ảnh hưởng tới quá trình đổi mới mô

hình kinh doanh của doanh nghiệp.

Quá trình chuyển đổi số tại Đông Nam Bộ đã đạt được một số kết quả như sau: (1) Xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia gồm các thông tin về bảo hiểm xã hội, dữ liệu công dân, dữ liệu về thẻ căn cước công dân, định danh trẻ em đăng ký khai sinh, dữ liệu tiêm vaccine Covid-19; (2) Dịch vụ công quốc gia đã tích hợp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 và 4 của các Bộ, Ngành, địa phương; (3) Hệ thống hóa đơn điện tử đã được triển khai trên phạm vi toàn vùng.

Kết quả đánh giá hoạt động kinh tế - xã hội vùng Đông Nam Bộ giai đoạn 2010-2020 cho thấy những điểm mạnh và hạn chế của vùng trong quá trình chuyển đổi số, cụ thể như sau:

Bảng 3. Đánh giá kết quả hoạt động kinh tế - xã hội của vùng Đông Nam Bộ trong quá trình chuyển đổi số, giai đoạn 2010-2020

Điểm mạnh	Hạn chế
- Quy mô tổng sản phẩm tăng gấp 4,9 lần so với năm 2005 và tăng 2,6 lần so với năm 2010	- Tăng trưởng kinh tế đang có xu hướng chậm lại.
- Đóng góp vào GDP cả nước: 32%, đạt 44,7% tổng thu ngân sách	- Tỷ lệ đóng góp vào ngân sách Nhà nước giảm qua các năm.
- Thu nhập bình quân đầu người năm 2020 cao nhất cả nước.	- Tốc độ tăng năng suất lao động thấp nên thu nhập bình quân đầu người đang có nguy cơ giảm.
- Tỷ lệ đô thị hóa của vùng đạt 67%; Tỷ lệ xã đạt chuẩn nông thôn mới là 79,5% đứng thứ hai trong các vùng của cả nước.	- Mạng lưới kết cấu hạ tầng cấp vùng, liên vùng, nhất là hạ tầng giao thông kết nối nội vùng và liên vùng còn thiếu, yếu, chưa đồng bộ, ảnh hưởng đến sự phát triển của vùng.

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Nghị quyết và Kết luận của Bộ chính trị khóa XI và khóa XII

Từ mối quan hệ giữa chuyển đổi số và quản lý nguồn nhân lực, Việt Nam đã xây dựng và triển khai bộ tiêu chí đánh giá chuyển đổi số của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc chính phủ và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và của quốc gia (DTI). Trong đó DTI cấp tỉnh thành có tính gắn kết giữa phát triển nguồn nhân lực với kinh tế xã hội rất mạnh. DTI cấp tỉnh gồm 9 chỉ số chính với 98 chỉ số thành phần, được phân thành 2 nhóm chỉ số: nhóm chỉ số nền tảng chung và nhóm

chỉ số về hoạt động. Nhóm chỉ số nền tảng chung gồm 6 chỉ số chính (Nhận thức số, thể chế số, hạ tầng số, nhân lực số, an toàn thông tin mạng, đô thị thông minh), nhóm chỉ số hoạt động gồm hoạt động chính quyền số, hoạt động kinh tế số, hoạt động xã hội số.

Theo kết quả đánh giá DTI năm 2021 cho thấy nhóm chỉ số hoạt động của các tỉnh/thành thuộc vùng Đông Nam Bộ tăng so với năm 2020.

Bảng 5. Kết quả xếp hạng DTI của các tỉnh/thành trong vùng Đông Nam Bộ so với cả nước năm 2020 và năm 2021

Tỉnh/thành	Xếp hạng hoạt động chính quyền số		Xếp hạng hoạt động kinh tế số		Xếp hạng hoạt động xã hội số		Xếp hạng DTI	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Tp. Hồ Chí Minh	9 (0,4446)	3 (0,6197)	6 (0,3136)	3 (0,5773)	7 (0,3764)	4 (0,5418)	5 (0,3848)	3 (0,5609)
Bình Phước	24 (0,3844)	8 (0,5497)	37 (0,2373)	14 (0,4735)	15 (0,3362)	15 (0,4747)	25 (0,3258)	9 (0,4933)
Đồng Nai	25 (0,3816)	23 (0,4854)	29 (0,2563)	15 (0,4714)	16 (0,3344)	24 (0,4430)	20 (0,3298)	19 0,4652
Bình Dương	28 (0,3679)	18 (0,5085)	5 (0,3153)	20 (0,4580)	43 (0,2507)	20 (0,4519)	31 0,3169	22 0,4538
Bà Rịa Vũng tàu	36 (0,3449)	32 (0,4311)	51 (0,2152)	24 (0,4468)	32 (0,2800)	28 (0,4273)	39 (0,2865)	29 (0,4538)
Tây Ninh	32 (0,3526)	35 (0,3977)	57 (0,1937)	36 (0,3845)	53 (0,2317)	44 (0,3426)	46 (0,2686)	44 (0,4130)

Nguồn: <https://dti.gov.vn/>

Có thể thấy xếp hạng chỉ số DTI của các tỉnh thành thuộc vùng Đông Nam Bộ năm 2021 tăng đáng kể so với năm 2020. Trong đó, nhóm chỉ số hoạt động (gồm hoạt động chính quyền số, hoạt động kinh tế số, hoạt động xã hội số) của các tỉnh/thành năm 2021 đều tăng so với năm 2020. Riêng xếp hạng chỉ số hoạt động xã hội số của tỉnh Bình Phước năm 2021 không thay đổi so với năm 2020, xếp hạng chỉ số hoạt động xã hội số của tỉnh Đồng Nai giảm 8 bậc so với năm 2020. Nhìn chung, trong thời gian qua, Đông Nam Bộ đã và đang tích cực đẩy mạnh hoạt động chuyển đổi số và tích hợp các hoạt động chính quyền số, hoạt động kinh tế số và hoạt động xã hội số. Để thực hiện mục tiêu hoạt động xã hội số, cần nâng cao năng lực của con người trong tích hợp công nghệ số với hoạt động xã hội nói chung và với các doanh nghiệp nói riêng, nhằm làm gia tăng hiệu quả vận hành, nâng cao trải nghiệm và tạo được lợi thế cạnh tranh trên thị trường.

Các tiêu chí đánh giá của DTI và kết quả đạt được của vùng Đông Nam Bộ trong thời gian qua đã cho thấy tác động của chuyển đổi số lên nhóm chỉ số hoạt động (gồm hoạt động chính quyền số, hoạt động kinh tế số, hoạt động xã hội số), đặc biệt là tác động đến nhóm hoạt động xã hội số. Cụ thể:

- *Tác động đến năng suất lao động thông qua việc sử dụng công nghệ số.* Chuyển đổi số cho phép các tổ chức tận dụng kết nối dữ liệu, thông tin và kiến thức (Nwankpa và Roumani, 2016), tuy nhiên không phải ai cũng có thể tiếp cận với những công nghệ này. Khoảng cách này ngày càng lớn và được thể hiện qua kỹ năng số. Bởi vì, kỹ năng số giúp người lao động cải thiện năng suất và chất lượng công việc, giúp người lao động thích nghi với những thay đổi về yêu cầu của công việc và giúp họ thích nghi với sự đổi mới của doanh nghiệp (Van Laar, E.; Van Deursen, AJAM; Van Dijk, JAGM; De Haan, 2020).

- *Tác động đến đào tạo và phát triển nguồn*

nhân lực đáp ứng với mô hình tổ chức của doanh nghiệp. Chuyển đổi số cho phép tạo ra ý tưởng mới, các quy trình thực nghiệm mới và tạo ra cơ hội đổi mới mô hình kinh doanh (Priyono và cộng sự, 2020). Do đó, các doanh nghiệp cần bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý số cho người lao động để tối ưu hóa các quy trình nghiệp vụ, quy trình quản lý, sản xuất kinh doanh và chuyển đổi toàn bộ mô hình kinh doanh nhằm tạo ra giá trị mới cho doanh nghiệp.

- *Tác động đến quan điểm và niềm tin của lực lượng lao động trong quá trình chuyển đổi số.* Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng các quy trình chuyển đổi số dẫn đến những thay đổi trong hành vi, thái độ và kỳ vọng của lực lượng lao động (Marler và cộng sự, 2016; Fenech và cộng sự, 2019). Do đó, trong công tác quản trị nhân lực, cần tăng cường các hình thức truyền thông để người lao động hiểu và chuẩn bị sẵn sàng để thích nghi với những yêu cầu về điều chỉnh chiến lược, chính sách của mô hình kinh doanh mới.

Từ những tác động của chuyển đổi số đối với hoạt động xã hội số, tác giả nhận định các điều kiện để vùng Đông Nam Bộ thực hiện chuyển đổi số hiệu quả gồm: (1) Thúc đẩy đổi mới mô hình kinh doanh; (2) Phát triển kỹ năng số cho người lao động để đáp ứng các yêu cầu đổi mới; (3) Nâng cao nhận thức của người lao động đối với công cuộc chuyển đổi số.

4.3 Giải pháp phát triển công tác quản trị nguồn nhân lực trong chuyển đổi số tại vùng Đông Nam Bộ

4.3.1 Cơ sở đề xuất giải pháp

Sự phát triển của khoa học công nghệ và sự thay đổi về nhu cầu thị trường đặt ra yêu cầu thích ứng và thúc đẩy quốc gia chọn chuyển đổi số là nhân tố quan trọng để phát triển kinh tế xã hội (Chính phủ, 2019). Nhà nước đã đặt mục tiêu kép vừa phát triển Chính phủ số, kinh tế số, xã hội số vừa hình thành các doanh nghiệp công nghệ số có năng lực đáp ứng toàn

cầu (Chính phủ, 2020). Vùng Đông Nam Bộ cũng đã và đang thực hiện chuyển đổi số rất mạnh mẽ, trong đó hoạt động xã hội số là một trong những nhân tố quyết định đến hiệu quả của công cuộc chuyển đổi số. Tác giả nhận định nền tảng để thúc đẩy phát triển các hoạt động xã hội số nói chung và công tác quản trị nhân sự nói riêng của vùng Đông Nam Bộ bao gồm 2 nền tảng:

Thứ nhất, Nhà nước đã định hướng phát triển vùng theo hướng: “Khai thác tốt hơn và phát huy tốt nhất các lợi thế của vùng về kết cấu hạ tầng, điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý, kinh tế xã hội, đặc biệt là quan điểm, nhận thức về sự chuyển đổi của nền kinh tế, chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng cho yêu cầu phát triển để tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu, tạo không gian phát triển mới”. Bên cạnh đó Chính phủ cũng đã đưa ra các Nghị định và chủ trương về chuyển đổi số với mục tiêu kinh tế đạt 20% tỷ trọng GDP của quốc gia vào năm 2025; 100% doanh nghiệp được nâng cao nhận thức về chuyển đổi số và phấn đấu đạt 30% tỷ trọng GDP của quốc gia vào năm 2030.

Thứ hai, các hoạt động thúc đẩy phát triển các hoạt động xã hội số nói chung và công tác quản trị nhân sự nói riêng của vùng Đông Nam Bộ cần được thực hiện dựa trên cơ sở đổi mới trong công tác quản trị nguồn nhân lực. Theo xu hướng nhân tài (Mercer, 2021), công tác quản trị nguồn nhân lực có 3 ưu tiên hàng đầu gồm: (1) Tăng cường các chương trình và chính sách cho phép nhân viên thích ứng với cách làm việc mới; (2) Chuyển đổi mô hình điều hành nhân sự để trở nên linh hoạt hơn; (3) Tăng tốc chuyển đổi số trong quản trị hành chính nhân sự. Do đó, đặt ra nhu cầu về đào tạo và hướng đến các mục tiêu chung trong quá trình phát triển nhân sự ở các lĩnh vực công và nhân sự trong doanh nghiệp ứng dụng chuyển đổi số.

4.3.2 Đề xuất các nhóm giải pháp

Dựa trên hai nền tảng trên, tác giả đề xuất

hai nhóm giải pháp phát triển công tác quản trị nguồn nhân lực trong chuyển đổi số tại vùng Đông Nam Bộ.

Nhóm giải pháp 1: Xây dựng văn hóa chuyển đổi số trong các tổ chức nói chung và từng cá nhân nói riêng.

Chuyển đổi số được triển khai thành công sẽ giúp doanh nghiệp: (1) Đảm bảo khả năng đáp ứng nhu cầu thị trường trong bối cảnh thay đổi liên tục của nền kinh tế toàn cầu; (2) Duy trì khả năng cạnh tranh và đảm bảo vị thế trên thị trường (Demartini và cộng sự, 2018); (3) Duy trì khả năng cạnh tranh bằng cách áp dụng các quy trình hiệu quả, tiết kiệm chi phí và nguồn lực, nâng cao chất lượng sản phẩm (Li, 2018); (4) Tối ưu hóa hiệu suất của tổ chức (Sakellaridis và cộng sự, 2011); (5) Lập kế hoạch sản xuất linh hoạt.

Để đạt được những kết quả trên, doanh nghiệp cần phải tổ chức triển khai công việc linh hoạt, thông qua các kỹ năng tự tổ chức và đa nhiệm, theo các sáng kiến giáo dục và học tập suốt đời. Tác giả kiến nghị từng tỉnh/thành cần nâng cao nhận thức về vai trò của chuyển đổi số trong hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp trên địa bàn. Đặc biệt, các nhà quản lý tổ chức hoặc quản lý nguồn nhân lực cần quán triệt và áp dụng chuyển đổi số vào các quy trình quản trị nguồn nhân lực nhằm đảm bảo quản lý hiệu quả việc chuyển đổi số trong kinh doanh. Do đó, các chủ doanh nghiệp cần xây dựng văn hóa chuyển đổi số trong tổ chức; phải thiết lập quy trình, cơ chế chuyển đổi số rõ ràng dựa trên ba khía cạnh: (1) Hiệu suất công việc, (2) Quản lý nhân tài, (3) Phát triển nguồn nhân lực.

Nhóm giải pháp 2: Phát triển quy trình đào tạo và tái đào tạo.

Phân tích lực lượng lao động giúp cho doanh nghiệp có thể đo lường trải nghiệm, mức độ gắn kết và mức độ hài lòng của nhân viên (Fenech và cộng sự, 2019), giúp doanh nghiệp có thể theo dõi hiệu suất và năng suất của nhân viên, tối ưu hóa doanh thu và giảm

chi phí hoạt động (Nivlouei, 2014; Marler và cộng sự, 2016; Li, 2018). Đồng thời, phân tích lực lượng lao động cũng giúp doanh nghiệp thiết lập chiến lược thu hút nhân tài, xác định lại quy trình tuyển dụng để tạo ra một mô hình hoạt động hiệu quả và tiết kiệm chi phí (Horváth và cộng sự, 2019). Hiện tại có rất nhiều mô hình đào tạo nguồn nhân lực, nhưng tất cả các mô hình đào tạo đó đều hướng đến mục tiêu chung là phát triển các kỹ năng kỹ thuật số và kết hợp số. Do đó, quá trình đào tạo cần được phân chia thành 3 cấp độ (Weforum, 2018 và ITU Academy, 2020):

- Cấp cơ bản (cấp 1): Gồm các kỹ năng số cơ bản cung cấp nền tảng cho việc sử dụng công nghệ. Các kỹ năng ở mức độ này bao gồm: kỹ năng sử dụng bàn phím và màn hình điều khiển để hoàn thiện thao tác cơ bản; cài đặt và sử dụng các ứng dụng để điền thông tin, gửi và thực hiện tìm kiếm thông tin và thực hiện các giao dịch trực tuyến trên Internet.

- Cấp trung cấp (Cấp 2): Các kỹ năng ở cấp độ này cho phép người được đào tạo sử dụng công nghệ số hiệu quả hơn. Khác với các kỹ năng cơ bản có thể phù hợp với tất cả các ngành nghề, mỗi ngành nghề cụ thể sẽ cần các bộ kỹ năng trung cấp khác nhau dựa trên các tính chất đặc thù của ngành.

- Cấp nâng cao (Cấp 3): Gồm các kỹ năng chuyên môn cao như lập trình máy tính, phát triển phần mềm, khoa học dữ liệu và quản lý mạng. Giống với các kỹ năng trung cấp, các kỹ năng nâng cao cũng mang tính đặc thù và liên tục được phát triển về số lượng cũng như các yêu cầu về chất lượng đào tạo.

Theo tác giả, các tỉnh thành thuộc vùng Đông Nam Bộ cần phân tích cụ thể tính chất, trình độ... của lực lượng lao động để xác định và phân cấp nguồn nhân lực. Trên cơ sở đó, xác định nhu cầu đào tạo và tái đào tạo đối với nhân lực các cấp và xây dựng quy trình, chương trình đào tạo phù hợp cho từng cấp độ.

5. Bàn luận

Phần lớn các quốc gia đã xác định chuyển đổi số là phương thức để phát triển kinh tế xã hội trong tương lai. Chuyển đổi số được thực hiện bởi việc tích hợp công nghệ mới với nền kinh tế số và ứng dụng trong tất cả các quy trình trong và ngoài doanh nghiệp (Bajer, 2017; Horváth và cộng sự, 2019), thúc đẩy chuyển đổi các chức năng kinh doanh và mô hình kinh doanh sang dạng kỹ thuật số (Legner và cộng sự, 2017; Burchardt và cộng sự, 2019; Ritter và cộng sự, 2020). Tuy nhiên, trong thực tế, một số doanh nghiệp vẫn “chưa lựa chọn”, “chưa nhận thức được” chuyển đổi số là xu hướng phát triển tất yếu do các doanh nghiệp này vẫn chưa phân biệt được cụ thể các khái niệm số hóa, kỹ thuật số và chuyển đổi số. Quy luật cạnh tranh của thị trường bắt buộc các doanh nghiệp phải thay đổi mô hình kinh doanh nhưng doanh nghiệp lại chưa có sự điều chỉnh phù hợp về chiến lược kinh doanh, chưa đổi mới quy trình kinh doanh để theo kịp sự thay đổi về mô hình. Mặc dù, các doanh nghiệp, các tổ chức vẫn nhận định nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự thành công của mình, nhưng khi thay đổi mô hình kinh doanh, các doanh nghiệp vẫn chưa tìm được giải pháp phù hợp để gắn kết nguồn nhân lực cũ với mô hình kinh doanh mới.

6. Kết luận

Nghiên cứu này làm rõ khái niệm về chuyển đổi số, đồng thời chỉ ra những tác động tích cực và thách thức mà chuyển đổi số đem lại cho công tác quản trị nguồn nhân lực nói chung và công tác quản trị nguồn nhân lực tại vùng Đông Nam Bộ nói riêng. Để khắc phục những thách thức từ hoạt động chuyển đổi số trong thời gian tới, tác giả đề xuất hai nhóm giải pháp cho công tác quản trị nguồn nhân lực tại vùng Đông Nam Bộ, gồm: (1) Xây dựng văn hóa chuyển đổi số trong tổ chức. Nhà quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp cần thiết lập các quy trình, cơ chế rõ ràng trong quá trình thực hiện chuyển

đổi số; (2) Xây dựng quy trình và chương trình đào tạo và tái đào tạo phù hợp theo từng cấp độ đối với nguồn nhân lực.

Nghiên cứu mới chỉ phân tích nhóm chỉ số hoạt động gồm hoạt động chính quyền số, hoạt động kinh tế số, hoạt động xã hội số, vẫn chưa

phân tích được các chỉ số nền tảng chung (bao gồm 6 chỉ số chính: nhận thức số, thể chế số, hạ tầng số, nhân lực số, an toàn thông tin mạng, đô thị thông minh). Đây là cơ sở để tác giả thực hiện các nghiên cứu chuyên sâu hơn, toàn diện hơn trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

- Bajer, J. (2017). Digital transformation needs the human touch. *Strategic HR Review*, 16(2), 91–92.
- Bell, B., Lee, S., & Yeung, S. (2006). Tác động của eHR đối với năng lực chuyên môn trong HRM: Ý nghĩa đối với sự phát triển của các chuyên gia nhân sự. *Quản lý nguồn nhân lực*, 45(3), 295–308.
- Betchoo, N.K. (2016). Digital transformation and its impact on human resource management: A case analysis of two unrelated businesses in the Mauritian public service. *2016 IEEE International Conference on Emerging Technologies and Innovative Business Practices for the Transformation of Societies (EmergiTech)*, 147–152.
- Bo Chính trị. (2020). *Nghi quyết 24 NQ/TW về phát triển kinh tế - xã hội vùng Đông Nam Bộ*.
- Burchardt, C., & Maisch, B. (2019). Digitalization needs a cultural change – examples of applying Agility and Open Innovation to drive the digital transformation. *Procedia CIRP*, 84, 112–117. <https://doi.org/10.1016/J.PROCIRP.2019.05.009>
- Caimi, G., Lancry, O. (2018). *How can we build a workforce for our digital future?*. World Economic Forum. Retrieved Jan 13, 2023, from <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/what-employees-today-future-really-want-personalization/>.
- Chính phủ. (2019). *Quyết định số 463/QĐ-TTg ngày 14/2/2022 phê duyệt nhiệm vụ*
- lập Quy hoạch vùng Đông Nam Bộ giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*.
- Chính phủ. (2020). *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 phê duyệt chương trình chuyển đổi số quốc gia, định hướng đến năm 2030*.
- Cichosz, M. (2018). Digitalization and competitiveness in the logistics service industry. *E mentor*, 77(5), 73–82.
- Cortellazzo, L., Bruni, E., Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in psychology*, 10, 1–21.
- Demartini, M., Pinna, C., Tonelli, F., Terzi, S., Sansone, C., Testa, C. (2018). Food industry digitalization: from challenges and trends to opportunities and solutions. *IFAC Papers Online*, 51(11), 1371–1378.
- EQVN. (2021). *Thách thức chuyển đổi số trong doanh nghiệp*. VNExpress. Retrieved Jan 17, 2023, from <https://vnexpress.net/thach-thuc-chuyen-doi-so-trong-doanh-nghiep-4266744.html>.
- Fenech, R., Baguant, P., Ivanov, D. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 22(2), 1–10.
- Gong, C., Ribiere, V. (2021). Developing a unified definition of digital transformation. *Technovation*, 102, 102217.
- Hoàng, N. H. (2020). *Phát triển nguồn nhân lực số đáp ứng yêu cầu của kinh tế số*. Tạp chí To chức Nhà nước. Retrieved Jan 8,

- 2023, from <https://tcnn.vn/news/detail/48102/Phat-trien-nguon-nhan-luc-so-dap-ung-yeu-cau-cua-kinh-te-so.html>
- Horváth, D., Szabó, R. Z. (2019). Driving forces and barriers of Industry 4.0: Do multinational and small and medium-sized companies have equal opportunities? *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 119–132.
- Huong, N. T. (2020). Yeu to tac dong den cong tac quan tri nguon nhan luc trong doanh nghiep. *Tap chi Tai chinh*, 1(726), 82–84.
- ITU Academy. (2020). *2020 Digital skills assessment guidebook*.
- Iwu, C. G. (2016). Effects of the use of electronic human resource management (E-HRM) within human resource management (HRM) functions at universities. *Acta Universitatis Danubius. Administratio*, 8(1), 5–20.
- John, B., Tiffany, M., Amir Rahnema, Y. van D. (2017). “The organization of the future: Arriving now”, *Global Human Capital Trends 2017: Rewriting the rules for the digital age*. Deloitte University Press, 2017. Retrieved from <http://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends.html>.
- Kagermann, H. (2015). Change Through Digitization—Value Creation in the Age of Industry 4.0. In: Albach, H., Meffert, H., Pinkwart, A., Reichwald, R. (eds) *Management of Permanent Change*. Springer Gabler, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-05014-6_2.
- Lam, T. (2021). *Chuyen doi so da tro thanh "con duong song" tai cac doanh nghiep Viet Nam?*. Bao Lao dong. Retrieved Jan 8, 2023, from <https://laodong.vn/kinh-te/chuyen-doi-so-da-tro-thanh-con-duong-song-tai-cacdoanh-nghiep-viet-nam-899837.lido>
- Lan, N. T. H. (2022). *Giai phap phat trien nguon nhan luc trong boi canh nen kinh te so tai Viet Nam*. Tap chi Cong thuong. Retrieved Jan 16, 2023, from <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/giai-phap-phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-boi-canhn-nen-kinh-te-so-tai-viet-nam-89049.htm>.
- Legner, C., Eymann, T., Hess, T., Matt, C., Böhmman, T., Drews, P., Mädche, A., Urbach, N., Ahlemann, F. (2017). Digitalization: opportunity and challenge for information systems engineering community. *Business & Information Systems Engineering*, 59(4), 301–308.
- Li, F. (2020). The digital transformation of business models in the creative industries: A holistic framework and emerging trends. *Technovation : the international journal of technological innovation, entrepreneurship and technology management*, 92/93.
- Marler, J. H., Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and eHRM technology. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233–2253.
- Martin. (2020). *The Productivity Impact of Successful Digital Transformation*. Nitro. Retrieved Jan 8, 2023, from <https://www.gonitro.com/blog/2016/04/productivity-impact-transformation/>.
- Nghi, T. G. (2021). Von xa hoi, chuyen doi so va doi moi mo hinh kinh doanh cua cac doanh nghiep tai khu vuc Dong Nam Bo, Viet Nam. *Tap chi Nghien cuu Kinh te va Kinh doanh Chau A*, 32(10), 47–68.
- Nivlouei, F. B. (2014). Electronic human resource management system: The main element in capacitating globalization paradigm. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 147–159.
- Nwankpa, J.K., & Roumani, Y. (2016). IT

- Capability and Digital Transformation: A Firm Performance Perspective. *International Conference on Interaction Sciences*.
- Ocean, P., Stephan, M., Walsh, B. (2017). "Digital HR: Platforms, people, and work", *Global Human Capital Trends 2017: Rewriting the rules for the digital age*. Deloitte University Press, 2017. Retrieved from <http://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends.html>.
- Priyono, A., Moin, A., & Putri, V. N. A. O. (2020). Identifying digital transformation paths in the business model of SMEs during the Covid-19 pandemic. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 104. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040104>.
- Rachinger, M., Rauter, R., Müller, C., Vorraber, W., Schirgi, E. (2019). Digitalization and its influence on business model innovation. *Journal of Management*, 30(8), 1143–1160.
- Sakellariadis, K., Stiakakis, E. (2011). Business model change due to ICT integration: an application to the entertainment industry. *International Journal of Computer Information Systems and Industrial Management Applications*, 3, 539-551.
- Siebel, T. (2019). *Digital Transformation*. RosettaBooks. Retrieved from <https://www.perlego.com/book/2433384/digital-transformation-survive-and-thrive-in-an-era-of-mass-extinction-pdf> (Original work published 2019).
- Tam, L. T., Nguyet, H. T. (2023). *Chuyen doi so Viet Nam hien nay: mot so van de dat ra va giai phap*. Tap chi Cong thuong. Retrieved Jan 13, 2023, from <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/chuyen-doi-so-o-viet-nam-hien-nay-mot-so-van-de-dat-ra-va-giai-phap-102058.htm>.
- Tong cuc Thong ke. (2021). *Nien giam thong ke 2021*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/08/nien-giam-thong-ke-2021-2/>
- van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2020). Measuring the levels of 21st-century digital skills among professionals working within the creative industries: A performance-based approach. *Poetics*, 81, [101434]. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2020.101434>.

TÁC ĐỘNG CỦA CHUYỂN ĐỔI SỐ ĐẾN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

Đỗ Thị Ý Nhi

Trường Đại học Thủ Dầu Một

Email: nhidty@tdmu.edu.vn

Ngày nhận bài: 20/2/2023

Ngày phản biện: 20/2/2023

Ngày tác giả sửa: 28/2/2023

Ngày duyệt đăng: 24/3/2023

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v2i1.37>

Tóm tắt:

Hiện nay, nền kinh tế kỹ thuật số đã và đang tác động mạnh mẽ đến tốc độ tăng trưởng của các doanh nghiệp kinh doanh ở nhiều quốc gia thông qua các giao dịch thương mại điện tử cũng như các quy trình sản xuất, quản lý, tương tác với các đối tác, đặc biệt là với khách hàng. Ảnh hưởng của nền kinh tế kỹ thuật số không chỉ giới hạn trong hoạt động kinh doanh thương mại và dịch vụ mà còn mở rộng đến mọi khía cạnh trong cuộc sống. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, thông qua lược khảo tài liệu làm rõ khái niệm về chuyển đổi số và tác động của nó đến công tác quản trị nguồn nhân lực tại khu vực Đông Nam Bộ. Từ đó xác định chi tiết các điều kiện cần và đủ của công tác quản trị nguồn nhân lực trong thời đại chuyển đổi số. Đồng thời đề xuất các giải pháp phù hợp cho công tác quản trị nguồn nhân lực để thích ứng với quá trình chuyển dịch của nền kinh tế kỹ thuật số tại Đông Nam Bộ.

Từ khóa: *Chuyển đổi số; Đông Nam Bộ; Quản trị nguồn nhân lực; Tác động của chuyển đổi số.*