

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - TÀI CHÍNH
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã ngành: 9340101

NGUYỄN VĂN ĐĂNG

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH CÔNG NGHIỆP
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Tp. Hồ Chí Minh, năm 2024

1. Giới thiệu luận án

1.1. Sự cần thiết của nghiên cứu

Bối cảnh thực tiễn

TP.HCM là trung tâm kinh tế và công nghiệp lớn nhất Việt Nam, đóng góp đáng kể vào GDP và ngân sách quốc gia. Dù thành phố thu hút nhiều vốn FDI, nhưng việc thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao trong các ngành công nghệ cao gây trở ngại cho sự phát triển bền vững. Theo Navigos Group (2023), nhiều doanh nghiệp công nghệ gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự quan trọng, với tỷ lệ ứng viên đáp ứng yêu cầu kỹ năng chỉ đạt 20%, gây ảnh hưởng xấu đến chuyển đổi số và sức cạnh tranh.

TP.HCM cần khoảng 10.000 nhân lực công nghệ cao mỗi năm, nhưng hệ thống giáo dục hiện tại chỉ đáp ứng khoảng 20% nhu cầu (Navigos Group, 2023). Đặc biệt, ngành sản xuất chip thiếu hụt nghiêm trọng, ảnh hưởng đến sự tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu của TP.HCM. Các ngành truyền thống như dệt may và chế biến thủy sản thì dư thừa lao động, trong khi các ngành kỹ thuật và công nghệ cao lại thiếu hụt, đặt ra yêu cầu cấp thiết về tái cấu trúc đào tạo và phát triển nhân lực.

Bối cảnh lý thuyết

Phát triển nguồn nhân lực là yếu tố cốt lõi trong chiến lược kinh tế, đặc biệt trong bối cảnh CMCN 4.0. Việt Nam đang trong giai đoạn chuyển đổi số, với nhu cầu nhân lực chất lượng cao trong các ngành công nghệ mũi nhọn. Tuy nhiên, TP.HCM đối mặt với sự thiếu hụt nghiêm trọng về nhân lực chất lượng cao, ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh.

Hiện tại, có ba khoảng trống nghiên cứu chính:

Thứ nhất, thiếu nghiên cứu về phát triển nhân lực trong ngành công nghệ cao tại các nước đang phát triển như Việt Nam.

Thứ hai, sự thiếu kết nối giữa giáo dục và nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp trong các ngành công nghệ cao.

Thứ ba, thiếu nghiên cứu về các yếu tố tác động đến phát triển nhân lực chất lượng cao tại đô thị lớn như TP.HCM, đặc biệt về hỗ trợ từ chính quyền và chính sách thu hút nhân tài.

Vì vậy, nghiên cứu này nhằm lấp đầy những khoảng trống đó và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực cho TP.HCM, góp phần vào phát triển bền vững và tăng sức cạnh tranh quốc tế.

1.2. Mục tiêu nghiên cứu

Với đề tài “Phát triển nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh”, nghiên cứu này gồm có 2 mục tiêu chính như sau:

- Xác định và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp tại TP.HCM, đặc biệt là trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ.
- Đề xuất các giải pháp hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng và năng lực của nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp, đồng thời góp phần vào sự phát triển bền vững của ngành tại TP.HCM, hỗ trợ thành phố trong việc đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế và xã hội lâu dài.

1.3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án này là các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp tại TP.HCM, ví dụ như: chính sách công nghiệp, công nghệ mới, văn hóa doanh nghiệp, và các yếu tố đào tạo, phát triển kỹ năng trong bối cảnh CMCN 4.0. Đối tượng khảo sát bao gồm các nhà hoạch định chính sách, lãnh đạo doanh nghiệp, và các nhà quản lý, kỹ sư trong ngành công nghiệp tại TP.HCM.

Phạm vi nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện với phạm vi không gian là TP.HCM, trung tâm kinh tế và công nghiệp lớn của Việt Nam, nơi tập trung nhiều doanh nghiệp công nghệ cao, khu công nghiệp và trung tâm nghiên cứu, góp phần vào đào tạo và phát triển kỹ năng công nghệ và quản lý. Phạm vi thời gian từ 2020 đến 2023, giai đoạn có nhiều chuyển đổi về công nghệ và sáng kiến số, nhằm phản ánh mức độ sẵn sàng và khả năng thích ứng của TP.HCM với xu hướng toàn cầu trong CMCN 4.0.

1.4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp hỗn hợp, kết hợp cả phương pháp định lượng và định tính để khám phá các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp tại TP.HCM dưới tác động của hội nhập công nghệ và đổi mới kỹ thuật.

Đầu tiên, đối với phương pháp định lượng, nghiên cứu này tiến hành khảo sát định lượng với 628 mẫu thu thập từ các đại diện của các doanh nghiệp ngành công nghiệp tại TP.HCM. Dữ liệu thu thập được phân tích sử dụng phân tích thống kê mô tả, kiểm định giả thuyết và mô hình hóa cấu trúc phương trình SEM, thực hiện bằng phần mềm SPSS và SmartPLS để xác định mức độ và hướng của ảnh hưởng từ các nhân tố đã xác định đến sự phát triển nguồn nhân lực.

Tiếp theo, phương pháp định tính thông qua phỏng vấn chuyên sâu được thực hiện với các chuyên gia trong ngành công nghiệp để thu thập thông tin chi tiết hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực. Phương pháp định tính cung cấp ngữ cảnh và chiều sâu cho các kết quả thu được từ phương pháp định lượng. Thông qua phỏng vấn, nhà nghiên cứu có thể hiểu rõ hơn về lý do đằng sau các xu hướng và mẫu số liệu, từ đó giải thích các kết quả một cách sâu sắc hơn.

1.5. Bố cục của luận án

Luận án gồm 5 chương, mỗi chương phân tích một phần của đề tài:

Chương 1: Tổng quan vấn đề nghiên cứu - Giới thiệu bối cảnh, lý do chọn đề tài, mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu, phạm vi và phương pháp nghiên cứu.

Chương 2: Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu - Trình bày nền tảng lý thuyết, phân tích các mô hình nghiên cứu trước, xác định khoảng trống và phát triển mô hình mới liên quan đến các yếu tố công nghiệp ảnh hưởng đến nguồn nhân lực.

Chương 3: Thiết kế nghiên cứu - Chi tiết phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, gồm khảo sát định lượng và phỏng vấn định tính, nhằm kiểm định giả thuyết và phát hiện yếu tố mới.

Chương 4: Kết quả nghiên cứu và thảo luận - Phân tích kết quả định lượng và định tính, xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố, so sánh với các nghiên cứu trước để cung cấp cái nhìn toàn diện.

Chương 5: Kết luận và Hàm ý Quản trị - Tóm tắt kết quả, đề xuất quản trị nguồn nhân lực, nêu hạn chế và gợi ý cho nghiên cứu tiếp theo.

2. Những đóng góp mới của nghiên cứu về mặt lý luận và thực tiễn

2.1. Những đóng góp về mặt học thuật

Đề tài này không chỉ là một nghiên cứu đặc biệt tập trung vào lĩnh vực ngành công nghiệp tại một địa phương cụ thể, mà còn là một cố gắng đáng giá của tác giả trong việc làm sâu sắc thêm bộ khung lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực trong thời đại mới.

Nghiên cứu đã tiến xa hơn bằng việc đi sâu vào phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ và cách mạng công nghiệp 4.0. Bằng cách này, nó đã làm sáng tỏ các mối quan hệ phức tạp giữa công nghệ, tổ chức lao động và kỹ năng của người lao động. Thông qua việc phân tích này, nghiên cứu đã cung cấp một cái nhìn toàn diện về quá trình hình thành, phát triển và chuyển đổi của nguồn nhân lực trong thời đại công nghiệp 4.0.

Đồng thời, đề tài cũng đã đóng góp vào lĩnh vực này bằng cách đưa ra các mô hình và khái niệm mới, có khả năng áp dụng rộng rãi trong các nghiên cứu tương lai về nguồn nhân lực. Những mô hình này không chỉ giúp hiểu rõ hơn về quá trình phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh công nghiệp 4.0 mà còn mở ra những hướng nghiên cứu mới và tiềm năng cho lĩnh vực này. Điều này sẽ giúp thúc đẩy sự tiến bộ và phát triển của ngành nghiên cứu nguồn nhân lực trong tương lai.

Ngoài ra, những mô hình và khung lý thuyết được đề xuất không chỉ giới hạn ứng dụng của chúng trong ngữ cảnh của thành phố Hồ Chí Minh mà còn có khả năng mở rộng và áp dụng vào các địa phương và ngành công nghiệp khác. Điều này có ý nghĩa quan trọng đặc biệt đối với một quốc gia đang phát triển như Việt Nam, nơi mà việc nắm bắt và áp dụng những nguyên tắc và phương pháp quản lý nguồn nhân lực hiện đại có thể góp phần thúc đẩy sự phát triển toàn diện và bền vững của nền kinh tế. Đồng thời, việc mở rộng ứng dụng của các mô hình này cũng tạo ra cơ hội cho sự hợp tác và trao đổi kiến thức giữa các khu vực và ngành công nghiệp khác nhau, từ đó nâng cao hiệu quả và khả năng thích ứng của các chiến lược quản lý nguồn nhân lực..

Các phát hiện và kết quả nghiên cứu từ đề tài không chỉ mang lại thông tin quý báu cho các quyết định chính sách cũng như chiến lược của doanh nghiệp mà còn cung cấp một cơ sở vững chắc cho các nghiên cứu trong tương lai. Việc hiểu rõ về tình hình và xu hướng phát triển của nguồn nhân lực trong một môi trường đặc thù như TP. HCM sẽ giúp tạo ra các

chiến lược và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực linh hoạt và phù hợp với cả xu hướng toàn cầu và đặc điểm địa phương.

Điều này có ý nghĩa quan trọng đặc biệt trong bối cảnh môi trường kinh doanh ngày càng biến động và cạnh tranh gay gắt. Việc có những nghiên cứu đầy đủ và chính xác về nguồn nhân lực sẽ giúp doanh nghiệp và các cơ quan chính trị có thể đưa ra các quyết định có căn cứ và hiệu quả hơn, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của kinh tế và xã hội.

2.2. Những đóng góp về mặt thực tiễn

Về mặt thực tiễn, nghiên cứu đã đưa ra các khung lý thuyết và mô hình có thể áp dụng không chỉ trong bối cảnh của TP.HCM mà còn ở các địa phương và ngành công nghiệp khác. Điều này đặc biệt quan trọng cho Việt Nam khi các nguyên tắc và phương pháp quản lý nguồn nhân lực hiện đại có thể được ứng dụng để thúc đẩy phát triển kinh tế bền vững. Các kết quả nghiên cứu cũng cung cấp những thông tin quan trọng cho các nhà hoạch định chính sách và doanh nghiệp trong việc thiết lập chiến lược phát triển nhân lực phù hợp với cả yêu cầu toàn cầu lẫn đặc thù địa phương.

Giá trị cho TP.HCM

Tập trung vào TP.HCM - trung tâm kinh tế hàng đầu của Việt Nam với đội ngũ lao động đa dạng, nghiên cứu này đóng vai trò là bước tiến mới trong nghiên cứu nguồn nhân lực. Kết quả nghiên cứu mang lại những hiểu biết sâu sắc về tình hình và xu hướng phát triển nhân lực trong môi trường năng động của thành phố. Các phát hiện này sẽ hỗ trợ việc xây dựng chiến lược phát triển nhân lực hiệu quả hơn, giúp doanh nghiệp và các cơ quan chính quyền ra quyết định tốt hơn, nhằm tăng cường sức cạnh tranh và sự phát triển bền vững trong môi trường kinh doanh đầy biến động.

Nói cách khác, nghiên cứu này là cơ sở vững chắc cho các quyết định và chiến lược phát triển nhân lực trong ngành công nghiệp TP.HCM và cả các ngành công nghiệp khác, giúp doanh nghiệp và chính quyền tạo ra các kế hoạch phù hợp với cả xu hướng toàn cầu và đặc điểm địa phương, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững kinh tế và xã hội.

3. Tổng quan tài liệu

3.1. Các khái niệm nghiên cứu

Chính sách công nghiệp

Chính sách công nghiệp bao gồm các quy định, hướng dẫn và các biện pháp hỗ trợ từ phía chính quyền địa phương nhằm tạo môi trường thuận lợi và khuyến khích hoạt động sản xuất và kinh doanh của các doanh nghiệp trong thành phố (Pyman và cộng sự, 2010). Những yếu tố cụ thể trong chính sách công nghiệp như hỗ trợ tài chính, thuế suất ưu đãi, chính sách thu hút đầu tư, và các chính sách khác có thể tạo ra những động lực và đồng thuận giữa nguồn nhân lực và tổ chức (Johnson, 2016).

Chính sách lao động

Chính sách lao động là tập hợp các quy định, luật lệ và hướng dẫn được thiết kế để bảo vệ quyền lợi của người lao động trong môi trường làm việc. Các yếu tố trong chính sách lao động bao gồm giờ làm việc, mức lương tối thiểu, quyền lợi bảo hiểm xã hội, điều kiện nghỉ phép, và các quy định về an toàn lao động. Mục tiêu của các chính sách này là đảm bảo môi trường làm việc công bằng và an toàn cho người lao động, đồng thời thúc đẩy hiệu suất làm việc và sự phát triển bền vững của tổ chức. Như đã được nhấn mạnh trong các nghiên cứu trước đây, một chính sách lao động vững chắc giúp xây dựng lòng tin và cam kết của người lao động, tạo ra một môi trường làm việc ổn định, tích cực và lâu dài (Budd & Wang, 2004). Khi các chính sách này được thực thi hiệu quả, người lao động cảm thấy được bảo vệ và đảm bảo quyền lợi, từ đó có thể cống hiến nhiều hơn và nâng cao hiệu suất làm việc.

Sự ổn định chính trị và an ninh

Khái niệm về sự ổn định chính trị và an ninh thường bao gồm các yếu tố như sự ổn định của hệ thống chính trị, an toàn xã hội, và sự quản lý hiệu quả của các chính sách công nhằm duy trì trật tự (Frieden & Rogowski, 1996). Một quốc gia hoặc địa phương có sự ổn định về chính trị sẽ có khả năng đảm bảo an ninh cho người lao động, doanh nghiệp và các nhà đầu tư, giúp xây dựng lòng tin vào hệ thống quản lý và pháp luật.

Tuyển dụng và đào tạo

Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và chọn lọc ứng viên phù hợp để đáp ứng nhu cầu nhân sự của tổ chức, giúp nâng cao hiệu suất và đạt được mục tiêu chiến lược (Ahmad & Schroeder, 2003). Đào tạo cung cấp cho nhân viên các kỹ năng và kiến thức mới, giúp họ hoàn thành công việc hiệu quả hơn và thích ứng với thay đổi. Đào tạo không chỉ cải thiện năng lực chuyên môn mà còn tăng cường sự hài lòng và cam kết của nhân viên đối với tổ chức (Rowden & Conine, 2005).

Chính sách đãi ngộ

Chính sách đãi ngộ là một yếu tố cốt lõi trong phát triển nguồn nhân lực vì nó không chỉ quyết định mức độ hài lòng mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến động lực và cam kết của nhân viên đối với tổ chức. Theo Rodriguez và Ventura (2003), chính sách đãi ngộ không chỉ bao gồm các phần thưởng về tiền lương mà còn cả các phúc lợi khác như bảo hiểm, chế độ nghỉ phép, và các chính sách khích lệ. Một chính sách đãi ngộ hợp lý giúp tổ chức thu hút và giữ chân nhân tài, đồng thời khuyến khích nhân viên cống hiến hết mình, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc.

Văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức là tập hợp các giá trị, niềm tin, thái độ, hành vi và các quy tắc được chia sẻ và thúc đẩy trong toàn bộ tổ chức. Nó bao gồm cách thức mà tổ chức tương tác với nhân viên, đối tác và khách hàng. Schein (2010) mô tả văn hóa tổ chức như một hệ thống giá trị và chuẩn mực không chính thức, định hướng cách nhân viên tư duy và hành động trong tổ chức. Văn hóa tổ chức không chỉ giúp duy trì kỷ luật và mục tiêu chung, mà còn là nền tảng để xây dựng một môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy sáng tạo và sự cam kết của nhân viên.

Kỹ thuật và công nghệ 4.0

CMCN 4.0, được định nghĩa là sự hội tụ của các công nghệ vật lý, số hóa, và sinh học, tạo ra những thay đổi đột phá trong mọi lĩnh vực của cuộc sống và kinh doanh (Schwab, 2017). Công nghệ 4.0 bao gồm một loạt các công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo, blockchain, Internet vạn vật, in 3D, và hệ thống tự động hóa thông minh. Các công nghệ này không chỉ tạo ra những cơ hội mới trong sản xuất và quản lý mà còn đòi hỏi một nguồn nhân lực có khả năng làm việc hiệu quả trong môi trường công nghệ cao. Theo Hermann và cộng sự (2016), Công nghiệp 4.0 yêu cầu sự kết nối liên tục giữa con người, máy móc và dữ liệu, điều này đòi hỏi nguồn nhân lực phải sở hữu các kỹ năng mới về công nghệ thông tin, phân tích dữ liệu và quản lý hệ thống.

Kỹ năng và năng lực mới

Kỹ năng và năng lực mới có thể được hiểu là những năng lực bổ sung mà người lao động cần phải sở hữu để đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của môi trường làm việc hiện đại. Theo nghiên cứu của Bessen (2019), các kỹ năng liên quan đến công nghệ, phân

tích dữ liệu, và khả năng sử dụng các hệ thống tự động hóa ngày càng trở nên quan trọng. Những kỹ năng này bao gồm tư duy phân tích, khả năng giải quyết vấn đề phức tạp, quản lý thông tin và kỹ năng tương tác giữa con người với máy móc.

Sự tương tác giữa nguồn nhân lực và công nghệ mới

Sự tương tác giữa nguồn nhân lực và công nghệ mới đề cập đến quá trình nhân viên sử dụng và thích nghi với các công nghệ tiên tiến trong công việc hàng ngày. Theo Hermann và cộng sự (2016), sự tương tác này bao gồm việc kết nối giữa con người và máy móc, nơi con người cần sử dụng các công cụ công nghệ để cải thiện quy trình làm việc và nâng cao năng lực sản xuất. Sự tương tác này không chỉ yêu cầu nhân lực phải có kiến thức chuyên môn kỹ thuật, mà còn phải có khả năng học hỏi nhanh chóng, thích nghi với các công nghệ mới, và làm việc trong môi trường số hóa.

Sự gắn kết

Sự gắn kết của nhân viên là trạng thái mà nhân viên tham gia tích cực vào công việc, có tinh thần trách nhiệm cao và sẵn sàng đóng góp vào sự thành công của tổ chức. Harter và cộng sự (2002) định nghĩa sự gắn kết là mức độ nhiệt tình và niềm tin mà nhân viên đặt vào công việc và tổ chức của mình. Nhân viên gắn kết không chỉ tập trung vào việc hoàn thành công việc mà còn thể hiện lòng trung thành và sự cam kết lâu dài với tổ chức. Họ sẵn sàng đóng góp nhiều hơn so với yêu cầu, sáng tạo và cải tiến các quy trình công việc, từ đó mang lại giá trị bền vững cho tổ chức.

3.2. Lý thuyết nền của luận án và mô hình nghiên cứu đề xuất

Thuyết về nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là yếu tố chiến lược quyết định sự phát triển bền vững của mọi tổ chức. Trong nghiên cứu này, nguồn nhân lực được xem không chỉ là lao động trực tiếp mà còn bao gồm đội ngũ chuyên gia và quản lý, đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất và sức cạnh tranh của doanh nghiệp. Nguồn nhân lực là hệ thống phức hợp, bao gồm kỹ năng, khả năng thích ứng, cam kết tổ chức và yêu cầu một chiến lược quản lý toàn diện.

Nghiên cứu kế thừa các quan điểm nổi bật:

Castells (2000) nhấn mạnh sự thích ứng của nguồn nhân lực với môi trường kỹ thuật số, đòi hỏi tính linh hoạt và khả năng tương tác cao.

Friedman (2005) bàn về tác động của toàn cầu hóa, nơi công nghệ làm mờ ranh giới địa lý, thúc đẩy cạnh tranh toàn cầu và yêu cầu nguồn nhân lực không ngừng phát triển kỹ năng.

Hofstede (1980) chỉ ra ảnh hưởng của văn hóa trong quản lý nhân sự, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc hiểu giá trị văn hóa để xây dựng chiến lược nhân sự hiệu quả.

Kết hợp các góc nhìn này, nghiên cứu khẳng định rằng quản lý nguồn nhân lực hiện đại cần linh hoạt, chú trọng đến công nghệ, toàn cầu hóa, và văn hóa. Điều này giúp doanh nghiệp thu hút nhân tài, tối ưu hóa hiệu quả, và nâng cao năng lực cạnh tranh trong bối cảnh kinh doanh phức tạp.

Thuyết về chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực (CLNNL) đóng vai trò then chốt trong việc quyết định sự phát triển của các tổ chức và nền kinh tế, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu và sự phát triển nhanh chóng của công nghệ. CLNNL không chỉ phản ánh qua kỹ năng và kiến thức mà còn ở các phẩm chất như năng lực đổi mới, khả năng thích ứng, và cam kết đối với mục tiêu của tổ chức. Theo Nadler (1970), CLNNL không chỉ giới hạn ở việc nâng cao kỹ năng qua đào tạo mà còn là sự phát triển toàn diện, bao gồm các chương trình và hoạt động nhằm tối ưu hóa tiềm năng cá nhân và nhóm trong tổ chức.

CLNNL còn được định nghĩa qua sự phát triển liên tục và khả năng học hỏi của mỗi cá nhân. Knowles (1980) nhấn mạnh vai trò của việc tự định hướng học tập ở người trưởng thành, cho rằng quá trình học tập và phát triển nghề nghiệp không chỉ dựa vào việc tham gia các khóa học chính thức mà còn phụ thuộc vào sự chủ động của mỗi cá nhân trong việc phát triển bản thân. Điều này giúp NNL không ngừng cải thiện, đáp ứng yêu cầu của một thị trường lao động ngày càng thay đổi.

Theo Breuer và cộng sự (2022), CLNNL không chỉ thể hiện qua lao động trực tiếp tham gia sản xuất mà còn qua đội ngũ quản lý và các chuyên gia, những người đóng vai trò quyết định trong việc dẫn dắt sự phát triển kinh tế và công nghệ. Sự tích hợp của các yếu tố văn hóa, giáo dục và môi trường làm việc cũng đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì và phát triển CLNNL (Hofstede, 1980).

Việc nâng cao CLNNL không chỉ giúp tổ chức đạt được mục tiêu ngắn hạn mà còn là nền tảng cho sự phát triển bền vững và cạnh tranh trong tương lai. Sự phát triển này cần được quản lý qua các chiến lược tổng thể, từ việc tạo ra môi trường học tập tích cực, thúc đẩy đổi mới đến việc hỗ trợ sự phát triển liên tục của nhân viên. Chất lượng NNL ngày càng trở thành một lợi thế cạnh tranh chiến lược trong bối cảnh toàn cầu hóa và CMCN 4.0 (Friedman, 2005).

Thuyết về phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực (PTNNL) không chỉ nhằm nâng cao kỹ năng, kiến thức và năng lực cá nhân mà còn thúc đẩy sự thay đổi tích cực trong tổ chức, góp phần đạt được các mục tiêu dài hạn. Theo Nadler (1970), PTNNL bao gồm cả việc tăng cường số lượng và chất lượng nhân sự, đảm bảo năng lực của đội ngũ phù hợp với nhu cầu phát triển tổ chức. Knowles (1980) bổ sung rằng việc học tập ở người trưởng thành không chỉ là đào tạo chính thức mà còn bao gồm tự định hướng phát triển bản thân.

Trong thế kỷ 21, với sự phát triển công nghệ và yêu cầu bền vững, lý thuyết PTNNL mở rộng theo hai hướng chính: Nguồn nhân lực kỹ thuật số và PTNNL bền vững. Galanti et al. (2023) nhấn mạnh rằng công nghệ kỹ thuật số như hệ thống học tập trực tuyến và AI giúp cá nhân hóa chương trình đào tạo, nâng cao hiệu quả và tính linh hoạt trong PTNNL. Đồng thời, PTNNL bền vững, theo Piwowar-Sulej (2021), tập trung vào phát triển nhân viên có trách nhiệm với xã hội và môi trường, giúp tổ chức xây dựng lực lượng lao động có ý thức xã hội.

Sự kết hợp giữa công nghệ và PTNNL bền vững tạo ra một cách tiếp cận toàn diện, không chỉ cải thiện kỹ năng mà còn khuyến khích trách nhiệm xã hội, phù hợp với yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động hiện đại.

4. Kết quả nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu này tập trung phân tích các yếu tố quan trọng quyết định đến quá trình PTNNL ngành công nghiệp TP. HCM thông qua việc tăng cường gắn kết và nâng cao chất lượng nhân sự. Điểm mới của luận văn này được thể hiện qua mô hình nghiên cứu độc đáo, kết hợp linh hoạt giữa các yếu tố truyền thống của ngành công nghiệp - từ chính sách công nghiệp, lao động, sự ổn định chính trị và an ninh, văn hóa doanh nghiệp, tới hoạt động tuyển dụng, đào tạo và chế độ đãi ngộ - và những yếu tố mới nổi liên quan đến Cuộc Cách

mạng Công nghiệp 4.0, bao gồm kỹ thuật công nghệ tiên tiến, việc nâng cao kỹ năng và năng lực mới, cũng như sự tương tác giữa nhân sự và công nghệ mới.

Kết quả nghiên cứu đã chỉ rõ rằng, bối cảnh Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 đã tạo nên những thay đổi đáng kể trong cách mà các yếu tố truyền thống ảnh hưởng đến nguồn nhân lực. Trong kỷ nguyên này, sự tập trung vào công nghệ và kỹ năng mới trở nên vô cùng quan trọng. Các yếu tố như chính sách lao động, quy trình tuyển dụng, chế độ đãi ngộ và sự ổn định chính trị vẫn duy trì tác động tích cực đến sự PTNNL. Tuy nhiên, chúng có thể không còn mang lại hiệu quả mạnh mẽ như trước. Ngược lại, văn hóa tổ chức tích cực, kỹ thuật công nghệ 4.0, việc đào tạo kỹ năng và năng lực mới cho người lao động, cùng với sự tương tác giữa con người và công nghệ mới, đang trở thành những yếu tố trung tâm, giúp củng cố mối liên kết giữa nguồn nhân lực và tổ chức, từ đó nâng cao chất lượng và thúc đẩy sự phát triển của nguồn nhân lực.

Dựa trên những phát hiện quan trọng này, tác giả đã đưa ra các đề xuất chiến lược và hàm ý quản trị cụ thể cho các bên liên quan, nhằm tối ưu hóa quá trình PTNNL ngành công nghiệp tại TP.HCM, hòa mình vào dòng chảy của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Mức độ đạt được mục tiêu nghiên cứu của luận án

Luận án đã đạt được các mục tiêu nghiên cứu đề ra thông qua việc phân tích và giải quyết các vấn đề trọng tâm về phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh công nghiệp 4.0. Đầu tiên, luận án đã xác định và đánh giá các yếu tố ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng và sự phát triển nguồn nhân lực, từ đó làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố như chính sách công nghiệp, văn hóa doanh nghiệp, và công nghệ mới đến phát triển nguồn nhân lực thông qua sự gắn kết và chất lượng nguồn nhân lực. Luận án đã phát triển và kiểm định mô hình lý thuyết, giúp cung cấp một khung tham chiếu vững chắc cho các nghiên cứu tiếp theo trong lĩnh vực này. Cuối cùng, các kết quả nghiên cứu đã đưa ra những đề xuất thiết thực, đáp ứng nhu cầu thực tiễn của TP.HCM trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần vào sự phát triển bền vững và năng lực cạnh tranh của tổ chức và địa phương.

5.2. Hàm ý

Bối cảnh CMCN 4.0 đã làm thay đổi cách các yếu tố truyền thống tác động đến nguồn nhân lực. Trong thời đại này, sự chú trọng vào công nghệ và kỹ năng mới là rất quan trọng,

và các yếu tố như chính sách lao động, hoạt động tuyển dụng, chính sách đãi ngộ, và sự ổn định chính trị có thể không còn phát huy tác dụng như trước kia. Cụ thể,

Chính sách lao động: Các chính sách lao động truyền thống có thể không đủ linh hoạt để đáp ứng với sự thay đổi nhanh chóng trong công nghệ và yêu cầu kỹ năng mới. Do đó, cần phải cập nhật và điều chỉnh chính sách để phản ánh đúng nhu cầu của thời đại mới.

Hoạt động tuyển dụng và đào tạo: Các phương pháp tuyển dụng và đào tạo truyền thống có thể không còn phù hợp với yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp 4.0, nơi mà kỹ năng số và khả năng thích ứng với công nghệ mới trở thành yếu tố quyết định.

Chính sách đãi ngộ: Trong bối cảnh 4.0, các nhân viên có thể đặt nhiều trọng tâm hơn vào cơ hội phát triển cá nhân và sự linh hoạt trong công việc hơn là các chế độ đãi ngộ truyền thống.

Sự ổn định về chính trị và an ninh: Mặc dù vẫn quan trọng, nhưng trong thời đại 4.0, sự ổn định chính trị và an ninh có thể không còn là yếu tố quyết định sự gắn kết nguồn nhân lực như trước kia, khi mà các yếu tố liên quan đến công nghệ và kỹ năng ngày càng trở nên quan trọng hơn.

Tóm lại, các yếu tố truyền thống có thể đang mất dần tầm quan trọng của mình trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0, và do đó, cần có sự chuyển hướng trong cách tiếp cận để tối ưu hóa sự phát triển nguồn nhân lực.

5.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo.

Mặc dù đề tài đã cung cấp cái nhìn sâu sắc và đóng góp quan trọng vào lĩnh vực PTNNL trong ngành công nghiệp trong bối cảnh nền công nghiệp 4.0, đề tài vẫn còn những hạn chế nhất định.

Trong quá trình thực hiện nghiên cứu, một trong những hạn chế đáng chú ý là giới hạn về dữ liệu. Dữ liệu được thu thập và phân tích chủ yếu tập trung vào ngành công nghiệp tại TP.HCM, một trong những trung tâm kinh tế lớn nhất Việt Nam. Tuy nhiên, điều này có nghĩa là kết quả của nghiên cứu có thể không hoàn toàn đại diện cho tình hình chung của cả nước hoặc các khu vực khác có bối cảnh kinh tế và công nghiệp khác biệt. Do đó, khi áp dụng các kết luận và đề xuất của nghiên cứu này vào các bối cảnh khác, cần phải thực hiện với sự cẩn trọng và xem xét kỹ lưỡng.

Cách mạng Công nghiệp 4.0 đã và đang tạo ra những thay đổi sâu sắc trong cách chúng ta sản xuất, quản lý và phân phối sản phẩm và dịch vụ. Trong bối cảnh của nghiên cứu này, việc đánh giá chính xác và toàn diện ảnh hưởng của Công nghiệp 4.0 đối với nguồn nhân lực và ngành công nghiệp tại TP.HCM là một thách thức lớn. Sự phức tạp, tính chất đổi mới nhanh chóng và sự không chắc chắn của công nghệ mới có thể làm cho việc thu thập dữ liệu và phân tích trở nên khó khăn, ảnh hưởng đến độ chính xác và độ tin cậy của kết quả nghiên cứu.

Bối cảnh công nghiệp và công nghệ đang phát triển nhanh chóng, đặc biệt là trong kỷ nguyên của Cách mạng Công nghiệp 4.0. Điều này có nghĩa là thông tin và dữ liệu mà nghiên cứu dựa vào có thể trở nên lỗi thời trong một khoảng thời gian ngắn. Kết quả và đề xuất của nghiên cứu có thể cần được cập nhật và xem xét lại liên tục để đảm bảo rằng chúng vẫn phản ánh chính xác tình hình hiện tại và xu hướng phát triển trong tương lai. Hạn chế về thời gian này cũng nêu lên tầm quan trọng của việc tiếp tục nghiên cứu và khám phá, để có thể cung cấp các giải pháp và chiến lược hiệu quả cho sự phát triển nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp.