

## Thời đại kỹ nguyên số trong việc đổi mới và đào tạo nguồn nhân lực tại Việt Nam

### The digital age in innovation and human resource training in Vietnam

Phạm Trịnh Hồng Phi<sup>1</sup>, Huỳnh Ánh Nga<sup>1</sup>, Trần Mai Hương<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Văn Hiến, Tp. Hồ Chí Minh

<sup>2</sup>Sở Kế hoạch và Đầu tư, Bình Dương

Tác giả liên hệ: Phạm Trịnh Hồng Phi. E-mail: phiphth@vhu.edu.vn

**Tóm tắt:** Bài viết này thảo luận về tầm quan trọng của đổi mới và đào tạo nguồn nhân lực (HR) tại Việt Nam trong kỷ nguyên số. Việc đổi mới và đào tạo HR đóng góp một vai trò rất lớn trong việc thành bại của một doanh nghiệp. Do đó, chúng tôi đã tiến hành tham luận và lược khảo một số các bài báo khoa học có uy tín cao liên quan đến đề tài để hoàn thành mục tiêu nghiên cứu của bài báo này. Dựa trên kết quả nghiên cứu và dữ liệu thảo luận, kết quả này cho thấy tầm quan trọng của Đổi mới và đào tạo trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một doanh nghiệp qua đó nâng cao tính thành công và thích ứng với nhu cầu của thời đại kinh tế công nghệ cao. Do đó, bài báo này là tài liệu tham khảo cho các nghiên cứu tiếp theo liên quan đến việc đưa ra các giải pháp nhân sự kinh doanh và trở thành đầu vào có ý nghĩa cho các nỗ lực nghiên cứu kinh doanh trong tương lai.

**Từ khóa:** AI; Đổi mới và đào tạo; HR; Nguồn nhân lực

**Abstract:** This article discusses the importance of innovation and human resources (HR) training in Vietnam in the digital era. Innovation and HR training play a huge role in the success or failure of a business. Therefore, we have discussed and reviewed a number of highly reputable scientific articles related to the topic to complete the research objective of this article. Based on the research results and discussion data, this result shows the importance of Innovation and training in improving the quality of a business's human resources, thereby enhancing success and adapting to new challenges the needs of the high-tech economic era. Therefore, this article serves as a reference for further research related to delivering business HR solutions and becomes a meaningful input for future business research efforts.

**Keywords:** AI; human resources; HR; innovation and training

#### 1. Tổng quan

Nhân sự đóng một chức năng thiết yếu trong Kinh doanh trong thời đại kỹ thuật số [1]. Trong kỷ nguyên số ngày nay, nguồn nhân lực tốt được xem là một tài sản quana trọng đóng góp vào sự thành công của một doanh nghiệp. Theo [1] đào tạo nhân viên là điều cần thiết để giúp các doanh nghiệp tránh được những rủi ro đáng kể. Nếu một doanh nghiệp không giáo dục nhân viên của mình, tai nạn lao động có thể xảy ra. Hơn nữa, số lượng công nhân nghỉ việc sẽ tăng lên vì nhân viên cảm thấy nhàm chán và không được

doanh nghiệp đánh giá cao. Các doanh nghiệp cũng phải xác định hình thức đào tạo phù hợp cho công nhân của mình, vì mỗi hình thức đào tạo sẽ có tác động khác nhau đối với nhân viên. Doanh nghiệp sẽ chuẩn bị tinh thần cho những khó khăn trong tương lai nhờ công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực [2]. Nhân viên và doanh nghiệp sẽ được hưởng lợi từ việc đào tạo mà họ nhận được theo nhiều cách khác nhau. Lợi ích của đào tạo và phát triển nhân sự đối với người lao động và doanh nghiệp được tóm tắt tại đây. Phát triển nguồn nhân lực có năng lực và

chuyên nghiệp, đào tạo phải được tiến hành liên tục.

Ngoài ra, theo [3] lập luận rằng sự xuất hiện của thời đại thông tin đánh dấu sự khởi đầu của thế kỷ XXI. Trong kỷ nguyên kỹ thuật số [3], thế giới dường như vô hạn. Một điều đáng lưu ý là giáo dục sẽ chuẩn bị như thế nào cho những thay đổi này và đào tạo lực lượng lao động thế kỷ 21.

Kỷ nguyên kỹ thuật số xuất hiện từ sự phát triển nhanh chóng của toàn cầu hóa, cho phép nó thâm nhập vào các khía cạnh khác nhau của cuộc sống. Nguồn nhân lực là yếu tố then chốt nhất có thể ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục. Nền kinh tế dựa trên tiến bộ kỹ thuật số và tiến bộ trong ngành du lịch là cơ hội, ảnh hưởng và thách thức đòi hỏi nguồn nhân lực siêu sáng tạo. Sự thành công của giáo dục bị ảnh hưởng bởi tài liệu giảng dạy, phương tiện học tập, cơ sở hạ tầng và các thiết bị khác được sử dụng cũng như bởi chính quyền và các tổ chức xử lý chúng. Sự sẵn có của công nghệ kỹ thuật số có thể mang lại những lợi thế đáng kể cho việc quản lý trường học trong các môi trường khác nhau [4]. Theo [5] kiến thức và kỹ năng của nhân viên sẽ tăng lên do họ tham gia đào tạo, giúp Doanh nghiệp kinh doanh phát triển và cạnh tranh với các đối thủ cạnh tranh. Để tăng doanh thu kinh doanh, mọi công ty sẽ cần những công nhân lành nghề. Đào tạo là một thủ tục trong đó mọi người được giáo dục và rèn luyện về thái độ và kỹ năng để chịu trách nhiệm về công việc của mình. Một trong những chiến lược hiệu quả nhất để nâng cao năng lực của nhân viên và lợi nhuận kinh doanh là đào tạo. Theo [4] các tổ chức giáo dục phải tạo ra một hồ sơ sinh viên tốt nghiệp với năng lực mới nhất. Chúng tôi xem xét những tiến bộ công nghệ và thông tin ảnh hưởng đến thị trường lao động và chuẩn bị nguồn nhân lực của các tổ chức giáo dục như thế nào.

Theo [6] nguồn nhân lực tốt là tài sản của công ty vì thành công của công ty có được là nhờ công ty có nhân viên giỏi. Những nhân viên hoàn thành công việc chất lượng cao sẽ có tác động tích cực đến đồng nghiệp của họ và toàn bộ Doanh nghiệp. Nguồn nhân lực phải có trình độ và năng lực thì doanh nghiệp mới cạnh tranh được. Tuy nhiên, để tạo ra những người lao động có hiệu suất cao, doanh nghiệp phải đưa ra các chương trình đào tạo và phát triển cho tất cả nhân viên. Công thức giáo dục được tạo ra để khuyến khích và dạy mọi người hiểu biết và có chuyên môn trong các lĩnh vực khác nhau. Trong trường hợp này, tác giả quan tâm đến việc tiến hành nghiên cứu và sẽ cố gắng tiết lộ cách thức quản lý nhân sự bao gồm lập kế hoạch, tuyển dụng, lựa chọn, sắp xếp, đào tạo và phát triển, được thực hiện trong kỷ nguyên kỹ thuật số [7].

Điều khác biệt giữa nghiên cứu và bài báo tham luận này với thiết kế tổng quan tài liệu là nghiên cứu thực nghiệm về các nghiên cứu trước đây, được sử dụng làm tài liệu tham khảo để hiểu chủ đề nghiên cứu với kết quả nghiên cứu từ việc tổng hợp tài liệu và phát triển khung lý thuyết cho các nghiên cứu khác chuyên sâu hơn. Trong khi nghiên cứu tổng quan tài liệu nơi tóm tắt lý thuyết, kết quả nghiên cứu và các tài liệu nghiên cứu khác được lấy từ các nguồn tham khảo đã được chứng minh từ các tạp chí quốc tế uy tín I để tạo ra một khuôn khổ mới rõ ràng hơn về đề tài nghiên cứu. Theo [8] bằng cách này, chúng ta có thể tin tưởng vào tính chính xác và giá trị của các phát hiện.

Bài báo hướng đến việc nghiên cứu khung lý thuyết về đổi mới và đào tạo về nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số tại Việt Nam. Các lý thuyết sẽ được tiếp cận dựa trên các bài báo khóa học được đăng trên các tạp chí khoa học uy tín và tác động cao đến đề tài về nguồn nhân lực. Hơn nữa, bài báo sẽ giúp chúng ta có cái

nhìn tổng quan về việc nâng cao tầm quan trọng của việc củng cố Nhân sự trong thời đại cạnh tranh hiện nay. Do đó, bài báo thảo luận về tầm quan trọng của đổi mới giáo dục và nguồn nhân lực (HR) trong việc giải quyết nhu cầu kinh doanh trong kỷ nguyên số.

## 2. Phương pháp luận

Nghiên cứu hướng đến việc tham luận về đổi mới và đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp trong kỷ nguyên số ở Việt Nam. Vì vậy, bài báo trước tiên là đi tìm hiểu sự hiểu biết về tổng quan tài liệu và hệ thống đánh giá có liên quan đến đề tài. Sau đó, sẽ bắt đầu tìm kiếm thông qua công cụ Google Scholar và Scienedirect.

Mục tiêu của chúng tôi là dựa trên dữ liệu, chẳng hạn như các ấn phẩm quốc tế như Taylor & France, HR. GM, ... và trang khoa học Scienedirect. Trong quá trình tìm kiếm, bài báo đã giới hạn các ấn phẩm tìm kiếm của mình trong các bài báo được xuất bản từ năm 2010 đến năm 2023.

Trong tất cả các giai đoạn của nghiên cứu này, từ xây dựng vấn đề, tìm kiếm dữ liệu đến viết báo cáo, chúng tôi đều tuân theo thiết kế định tính mô tả [9]. Bài báo sẽ thực hiện đánh giá chất lượng toàn diện này bằng cách sử dụng các nguyên tắc phân tích tổng hợp và các tùy chọn phù hợp. Vì vậy, các kết quả dữ liệu có thể giúp xác định tính hợp lệ của các kết luận và đưa ra gợi ý cho các nghiên cứu trong tương lai [10].

## 3. Thảo luận khung lý thuyết

Một trong những kiến thức và kỹ năng quan trọng được xem xét trong việc củng cố nguồn nhân lực của công ty là khoa học tuyển dụng và lựa chọn. Phát hiện sau đây tập trung vào tầm quan trọng của giáo dục trong tuyển dụng [11]. Họ đặt câu hỏi liệu trí tuệ nhân tạo có đảm nhận việc tuyển dụng và lựa chọn nguồn nhân lực? Việc tuyển dụng và lựa chọn Nhân sự, các yếu

tố quản trị nhân sự, tích hợp công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI) sẽ được trình bày trong bài viết này. Người ta đã xác định rằng AI cung cấp cho nhà tuyển dụng một lựa chọn tiềm năng để tối ưu hóa việc thu hút nhân tài bằng cách tự động hóa các hoạt động lặp đi lặp lại, tiêu tốn thời gian như tìm kiếm và sàng lọc ứng viên. Bài báo nghiên cứu một bộ sưu tập tài liệu và các mô hình và ví dụ được đề xuất về các giải pháp trí tuệ nhân tạo tạm thời được sử dụng thường xuyên nhất để thu hút nguồn nhân lực.

### 3.1. Thiết lập chiến lược thừa kế

Việc phát triển năng lực giáo dục nguồn nhân lực [12] doanh nghiệp thông qua hệ thống thông tin nguồn nhân lực (HRIS); Theo [12] đây không phải là một khái niệm mới, tuy nhiên, nó thay đổi khi môi trường thay đổi. Theo [13] cách tốt nhất để cải thiện giáo dục nguồn nhân lực doanh nghiệp và đổi mới là giảm rủi ro nguồn nhân lực và chuẩn bị các kế hoạch kế nhiệm.

Một ví dụ cụ thể mà [13] là nhìn cách bang New York áp dụng phương pháp tư vấn tài chính và cá nhân toàn diện. Phương pháp tư vấn tài chính và cá nhân kết hợp tại các trang trại ở Bang New York mang lại kết quả kinh tế lâu dài như cải thiện lợi nhuận và giảm xung đột giữa các cá nhân. Một số chiến lược quản lý rủi ro, chẳng hạn như bảo hiểm cây trồng, được nông dân ở Bang New York sử dụng để giảm thiểu các loại rủi ro khác nhau ảnh hưởng đến hoạt động nông nghiệp của họ. Tuy nhiên, quản lý rủi ro nguồn nhân lực, đặc biệt là rủi ro thừa kế, là một lĩnh vực mà nông dân thường lơ là. Các công cụ và phương pháp mới được yêu cầu để tạo ra một kế hoạch kế nhiệm công ty thành công khi người nông dân điển hình ở Hoa Kỳ trưởng thành.

Nó cũng hỗ trợ các nhà quản lý nhân sự thực hiện các nhiệm vụ chiến lược, bao gồm đào tạo và phát triển, lập kế hoạch kế

nhiệm và theo dõi ứng viên. Mục tiêu chính của sự phát triển nhân sự này là lập kế hoạch nguồn nhân lực (HRP), một hoạt động thiết yếu trong bất kỳ doanh nghiệp nào. HRIS lưu trữ một lượng lớn thông tin về nhân viên công ty, giúp đẩy nhanh quá trình HRP.

### 3.2. Học tập và phát triển

Về việc học và phát triển các kỹ năng nhân sự của công ty, phát hiện thông qua một nghiên cứu về ứng dụng biến đổi của học tập theo nhóm trong các khóa học quản lý nguồn nhân lực đảo ngược việc giáo dục kinh doanh cũng có nghiên cứu này[14].

Việc áp dụng phương pháp tiếp cận [15] hệ thống vào các chương trình Học tập và Phát triển của nhân viên và liên quan đến phân tích định tính. Sự phù hợp giữa cơ chế của lý thuyết hệ thống và cơ chế của các chương trình đào tạo cảm ứng nhân viên đã được thảo luận thực nghiệm. Những phát hiện chính của phương pháp tiếp cận hệ thống hiển thị nghiên cứu có thể được sử dụng trong các chương trình đào tạo nhân viên theo kinh nghiệm giúp nâng cao kỹ năng, kiến thức và giúp tăng năng suất.

Trong khi trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực có khái niệm khung ứng dụng trí tuệ nhân tạo [16]. Nghiên cứu của Jia cung cấp nền tảng lý thuyết cho việc sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong quản lý nguồn nhân lực (HRM). Các ý tưởng làm cơ sở cho sáu đặc điểm cơ bản của HRM được kết hợp với khả năng ứng dụng của các công nghệ AI. Các hậu quả cho thực hành và nghiên cứu trong tương lai được thảo luận. Mô hình khái niệm AIHRM này cung cấp lời khuyên và hướng phát triển trí tuệ nhân tạo trong quản lý nguồn nhân lực doanh nghiệp.

### 3.3. Hệ thống thông tin nguồn lực

Hệ thống tin nguồn nhân lực [17] là một trong những công nghệ thiết yếu trong kỹ

nguyên số hiện nay. Nghiên cứu của [3] đã kiểm chứng mô hình thành công của hệ thống thông tin nhân sự đa chiều và toàn diện. Nó bao gồm sáu chỉ số thành công: chất lượng hệ thống HRIS được cảm nhận, chất lượng thông tin HRIS được cảm nhận, tính dễ sử dụng HRIS được cảm nhận và hiệu quả HRIS được cảm nhận (lợi ích ròng). Sự hài lòng của HRIS ảnh hưởng đến sự hài lòng của HRIS và sự hài lòng của HRIS ảnh hưởng đến sự hài lòng của HRIS. Nghiên cứu này xem xét tác động của nó đối với khả năng sử dụng của HRIS dựa trên bằng chứng thực nghiệm. Trong nghiên cứu này, HRIS hiệu quả hơn so với những nghiên cứu trước đó.

Một ví dụ điển hình mà [18] đưa ra trong nghiên cứu của mình là các tổ chức kinh doanh ở Bangladesh đã bắt đầu sử dụng HRIS trong 5 năm qua. Tuy nhiên, chỉ có một số công ty lớn và các tổ chức chính phủ đã áp dụng nó. Trở ngại quan trọng nhất đối với sự thành công của HRIS là thiếu sự cam kết của tổ chức. Mặt khác, những lợi ích của HRIS lớn hơn những bất lợi.

### 3.4. Quản lý hiệu suất

Một nhận định rằng [19] các nhà quản lý nhân sự chuyển đổi các hệ thống kinh doanh trong việc chuyển giao các chính sách và nhiệm vụ, trường hợp đối với các hoạt động quản lý hiệu suất ở Hoa Kỳ và các công ty đa quốc gia Nhật Bản đang hoạt động tại Việt Nam. Kết quả cho thấy việc ứng dụng các kỹ thuật tiên tiến vào việc quản lý hiệu suất ở các công ty trên mang lại một kết quả tốt nhất định. Nhưng nghiên cứu của [20] với quản lý hiệu suất, những phát hiện của đã chứng minh thành công ảnh hưởng được nhận thức của các hoạt động nguồn nhân lực hiệu suất cao đối với sự thành công trong kinh doanh và các chức năng học tập của tổ chức. Theo kết quả, các hoạt động nhân sự hiệu suất

cao có tác động tích cực đến hiệu quả kinh doanh.

Theo [21] công nghệ AI nhất định có thể tìm nguồn và sàng lọc nhân viên một cách hiệu quả trong một khoảng thời gian ngắn và kết nối các mục tiêu của họ với hiệu suất của họ. Duy trì năng lực con người không dễ dàng vì chúng liên quan đến các yếu tố vật chất và đạo đức, đó có lẽ là lý do chính khiến nhân tài di cư từ các nước đang phát triển sang các nước phát triển. Ý kiến của cô là không có chính sách rõ ràng để duy trì những năng lực này.

Ứng dụng AI trong HR giúp các nhà quản lý đặt mục tiêu phù hợp và đảm bảo các bộ phận hoạt động theo đúng tầm nhìn chính. Nó cho phép người quản lý chỉ dựa vào thông tin thực tế để đưa ra quyết định sáng suốt trong khi thực hiện đánh giá hiệu suất của nhân viên. Trong quá trình thiết lập mục tiêu, các cá nhân có các mục tiêu hoặc hạn ngạch cố định mà họ cần đạt được trong một thời hạn cụ thể. AI có thể giúp theo dõi tiến trình này trong thời gian thực và đưa ra phản hồi ngay lập tức dựa trên trạng thái.

### 3.5. Phân tích dữ liệu nhân sự

Một phần định vị học thuật gần đây đã cố gắng chuyển định nghĩa 'khởi kích thước của dữ liệu, sang 'sự thông minh' của nó, tức là mức độ mà nó có thể cung cấp tài liệu để tiến hành phân tích chi tiết nhằm giải thích và dự đoán thành công hành vi và kết quả [22]. Định nghĩa thứ hai sẽ bao gồm dữ liệu được lưu trữ trên HRIS hiện có: nhỏ theo tiêu chuẩn của dữ liệu phi cấu trúc lớn, nhưng lớn theo tiêu chuẩn của bộ dữ liệu định lượng được sử dụng trong khoa học xã hội học thuật và có thể tạo ra những hiểu biết 'thông minh' nhờ vào chiều dọc. bản chất của dữ liệu [23].

Theo [24], những trở ngại về kỹ thuật và con người, chẳng hạn như việc sử dụng các quy trình nhân sự tương đối cơ bản và

hệ thống thông tin truyền thống, cản trở việc triển khai các phân tích nhân sự nâng cao. Các phát hiện chỉ ra rằng khi truyền đạt và đánh giá dữ liệu liên quan đến nhân sự để ra quyết định của công ty, cần có sự hợp tác nhiều hơn giữa các nhà phân tích dữ liệu và chuyên gia nhân sự.

Dựa trên những phát hiện của một đánh giá, chúng ta có thể nói rằng quản lý nhân sự có một số nhiệm vụ chính để tiếp tục phát triển và có lợi nhuận; nhiệm vụ của người quản lý nhân sự bao gồm quản lý hiệu suất của nhân viên và tổ chức. Ở đây, rõ ràng là vai trò của các nhà quản lý nhân sự của Chính phủ và doanh nghiệp là rất quan trọng để duy trì [25]. Các yếu tố của giáo dục và các đổi mới khác, chẳng hạn như phát triển học tập kỹ năng, khi cần điều chỉnh phương pháp và hệ thống đánh giá hiệu suất của từng nhân viên, được thực hiện bởi người quản lý nhân sự. Các nhà quản lý phải hiểu và thiết lập những câu chuyện thành công của công ty để có động lực làm việc [26].

Các công ty có thể sử dụng kết quả đánh giá để quyết định những yếu tố nào họ cần giữ lại, cải thiện và loại bỏ [27]. Sau khi đọc bài viết này, các công ty nên cung cấp đào tạo nhân sự trực tuyến và ngoại tuyến phù hợp.

Các nhà nghiên cứu tin rằng một cách để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực trong bất kỳ công ty nào là xem xét tài liệu về kết quả của các nghiên cứu trước đây. Điều này có nghĩa là các nhà nghiên cứu phải thu thập các phát hiện thực địa từ các bối cảnh kinh doanh và quốc gia khác nhau, sau đó kiểm tra và trình bày chúng trong bối cảnh địa phương [28]. Do đó, người sử dụng dữ liệu và người điều khiển doanh nghiệp có nhiều lý thuyết và thực tiễn sẽ trở thành giải pháp cải thiện nguồn nhân lực trong môi trường kinh doanh của họ để chất lượng nguồn nhân lực ở một quốc gia như Indonesia có thể nhanh chóng thích ứng và thậm chí có tính cạnh

tranh cao, thông qua các nghiên cứu thực hành, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

### 3.6. Lợi ích và tiền lương nhân viên

Quản lý lợi ích và tiền lương của nhân viên là kiến thức và kỹ năng quan trọng tiếp theo trong việc nâng cao nguồn nhân lực kinh doanh. Theo [11], các công ty chuyên về trả lương, phúc lợi và luân chuyển nhân viên là những phương pháp nhân sự để giữ chân những nhân viên tài năng nhất. Doanh thu của nhân viên nổi tiếng là vừa tốn kém vừa bất tiện[26]. Các nhà quản lý thường không biết nhiều công cụ và kỹ thuật có sẵn để giảm tỷ lệ luân chuyển nhân viên.

Tương tự, theo [29] tiền lương và lợi ích từ các doanh nghiệp ở các quốc gia thuộc Liên minh Châu Âu và các quốc gia Serbia nhằm mục đích xem xét thuế ngoài trong Quản lý nguồn nhân lực. Điều chỉnh biên chế và phúc lợi ít phổ biến hơn lương hưu thuê ngoài. Các doanh nghiệp Serbia đang sử dụng gia công phần mềm ở mức thấp nhất mọi thời đại.

Như vậy bài báo nhìn chung đã đạt được mục tiêu nghiên cứu ban đầu của đề tài đặt ra về việc củng cố và cải thiện các kỹ năng làm việc của nguồn nhân lực của công ty trước một kỷ nguyên kỹ thuật số đầy thách thức trong đó hướng đến việc “Đổi mới và đào tạo”. Các mục tiêu tham luận này được trình bày và đưa ra lập luận dựa vào dữ liệu thứ cấp từ việc tìm hiểu và lược khảo các bài báo đăng trên các tạp chí có giá trị khoa học cao được xuất bản từ năm 2010 đến năm 2020. Dựa vào đó chúng tôi có thể kết luận rằng: “Trong thời đại kỹ thuật số ngày càng cạnh tranh việc đổi mới và đào tạo nguồn nhân lực mà chúng tôi tìm thấy bao gồm: quản lý hiệu suất, phát triển học tập, xây dựng câu chuyện thành công của công ty cho nhân viên, quản lý lương hưu, phúc lợi của nhân viên, quản lý bảng lương, thăng chức, đào tạo và nâng cấp nhân viên, quản

lý nhân sự dựa trên việc ứng dụng các tiến bộ của khoa học đặc biệt là CNTT và tất cả các chức năng khác được giao cho người quản lý “Office HR” sao cho tất cả các bên, nhân viên, công ty và khách hàng của công ty, đối tác kinh doanh và những người tiêu dùng khác đều được hưởng lợi khi họ trở thành một phần của công ty.

### 4. Kết luận

Như vậy bài báo nhìn chung đã đạt được mục tiêu nghiên cứu ban đầu của đề tài đặt ra về việc củng cố và cải thiện các kỹ năng làm việc của nguồn nhân lực của công ty trước một kỷ nguyên kỹ thuật số đầy thách thức trong đó hướng đến việc “Đổi mới và đào tạo”. Các mục tiêu tham luận này được trình bày và đưa ra lập luận dựa vào dữ liệu thứ cấp từ việc tìm hiểu và lược khảo các bài báo đăng trên các tạp chí có giá trị khoa học cao được xuất bản từ năm 2010 đến năm 2020. Dựa vào đó chúng tôi có thể kết luận rằng: “Trong thời đại kỹ thuật số ngày càng cạnh tranh việc đổi mới và đào tạo nguồn nhân lực mà chúng tôi tìm thấy bao gồm: quản lý hiệu suất, phát triển học tập, xây dựng câu chuyện thành công của công ty cho nhân viên, quản lý lương hưu, phúc lợi của nhân viên, quản lý bảng lương, thăng chức, đào tạo và nâng cấp nhân viên, quản lý nhân sự dựa trên việc ứng dụng các tiến bộ của khoa học đặc biệt là CNTT và tất cả các chức năng khác được giao cho người quản lý “Office HR” sao cho tất cả các bên, nhân viên, công ty và khách hàng của công ty, đối tác kinh doanh và những người tiêu dùng khác đều được hưởng lợi khi họ trở thành một phần của công ty.

### 5. Thảo luận

Bài báo mà chúng tôi được chia sẻ và do đó mỗi tác giả có những nhìn nhận và đóng góp vai trò của chúng tôi đã thỏa thuận. Nói cách khác, không có bất kỳ xung đột nào trong việc hoàn thành bài báo. Hơn nữa, các lý thuyết được đưa ra trong bối cảnh có nhiều biến động về

nguồn nhân lực tại Việt Nam đặc biệt là sau đại dịch Covid – 19 xảy ra vào năm 2021. Con đại dịch đã thay đổi nhiều mặt của nguồn nhân lực trong đó là việc quản trị nguồn nhân lực trong xu hướng ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật đặc biệt là “AI”.

### Tài liệu tham khảo

- [1] Aggarwal, N., & Kapoor, M. “Human resource information systems (HRIS)- Its role and importance in business competitiveness.” *Gian Jyoti E-Journal* 1.2 (2012): 1-13
- [2] Festing, M., Schäfer, L., & Scullion, H. “Talent management in medium-sized German companies: an explorative study and agenda for future research.” *The International Journal of Human Resource Management* 24.9 (2013): 1872-1893.
- [3] Auerswald, P., & Auerswald, P. E. “The coming prosperity: How entrepreneurs are transforming the global economy.” OUP USA (2012).
- [4] Ventola, C. L. “Mobile devices and apps for health care professionals: uses and benefits.” *Pharmacy and Therapeutics* 39.5 (2014): 356.
- [5] Abou Elnaga, A., & Imran, A. “The impact of employee empowerment on job satisfaction theoretical study.” *American Journal of Research Communication* 2.1 (2014): 13-26.
- [6] Wehrmeyer, W. (Ed.). “Greening people: Human resources and environmental management.” Routledge (2017).
- [7] Armstrong, M., & Taylor, S. “Armstrong's handbook of human resource management practice.” Kogan Page Publishers (2020).
- [8] Seeck, H., & Diehl, M. R. “A literature review on HRM and innovation-taking stock and future directions.” *The International Journal of Human Resource Management* 28.6 (2017): 913-944.
- [9] Leech, N. L., & Onwuegbuzie, A. J. “Guidelines for conducting and reporting mixed research in the field of counseling and beyond.” *Journal of Counseling & Development* 88.1 (2010): 61-69.
- [10] Schünemann, H. J., Vist, G. E., Higgins, J. P., Santesso, N., Deeks, J. J., Glasziou, P., ... & Cochrane GRADEing Methods Group. “Interpreting results and drawing conclusions.” *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (2019): 403-431.
- [11] Bryant, P. C., & Allen, D. G. “Compensation, benefits and employee turnover: HR strategies for retaining top talent.” *Compensation & Benefits Review* 45.3 (2013): 171-175.
- [12] Khera, S. N., & Gulati, K. “Human resource information system and its impact on human resource planning: A perceptual analysis of information technology companies.” *Journal of Business and Management* 3.6 (2012): 6-13.
- [13] Staehr, A. E. “Human resource risk and succession planning: Implementing an integrated personal and financial consulting model in New York State.” *Agricultural Finance Review* (2015).
- [14] Hojeghan, S. B., & Esfangareh, A. N. “Digital economy and tourism impacts, influences and challenges.” *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 19 (2011): 308-316.
- [15] Rani, D. L., & Merga, T. F. “Application of systems approach on employee training programs: An empirical study in the context of some selected manufacturing companies in Ethiopia.” *Industrial Engineering Letters* 6.5 (2016): 27-36.

- [16] Jia, Q., Guo, Y., Li, R., Li, Y., & Chen, Y. "A conceptual artificial intelligence application framework in human resource management." (2018).
- [17] Jahan, S. "Human resources information system (HRIS): a theoretical perspective." (2014).
- [18] Jia, Q., Guo, Y., Li, R., Li, Y., & Chen, Y. "A conceptual artificial intelligence application framework in human resource management." (2018).
- [19] George, G., Haas, M. R., & Pentland, A. "Big data and management." *Academy of management Journal* 57.2 (2014): 321-326.
- [20] Vo, A., & Stanton, P. "The transfer of HRM policies and practices to a transitional business system: The case of performance management practices in the US and Japanese MNEs operating in Vietnam." *The International Journal of Human Resource Management* 22.17 (2011): 3513-3527.
- [21] Leech, N. L., & Onwuegbuzie, A. J. "Guidelines for conducting and reporting mixed research in the field of counseling and beyond." *Journal of Counseling & Development* 88.1 (2010): 61-69.
- [22] Abdeldayem, M. M., & Aldulaimi, S. H. "The economic islamicity index, between islamicity and universality: Critical review and discussion." *International Business Management* 12.1 (2018): 46-52.
- [23] Hmoud, B., & Laszlo, V. "Will artificial intelligence take over human resources recruitment and selection." *Network Intelligence Studies* 7.13 (2019): 21-30.
- [24] Smeyers, L. "What we learned about HR analytics in 2014." (2015): part 2.
- [25] Bryson, J. R., & Andres, L. "Covid-19 and rapid adoption and improvisation of online teaching: curating resources for extensive versus intensive online learning experiences." *Journal of Geography in Higher Education* 44.4 (2020): 608-623.
- [26] Huang, C. K., & Lin, C. Y. "Flipping business education: Transformative use of team-based learning in human resource management classrooms." *Journal of Educational Technology & Society* 20.1 (2017): 323-336.
- [27] Berber, N., & Slavić, A. "Human resource (HR) outsourcing in European compensation management in the light of CRANET research." *Acta Polytechnica Hungarica* 13.3 (2016): 207-225.
- [28] Dahlbom, P., Siikanen, N., Sajasalo, P., & Jarvenpää, M. "Big data and HR analytics in the digital era." *Baltic Journal of Management* 15.1 (2020): 120-138.
- [29] Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. "Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management." *Business Strategy and the Environment* 29.1 (2020): 212-228.

**Ngày nhận bài: 06/11/2023**

**Ngày hoàn thành sửa bài: 10/12/2023**

**Ngày chấp nhận đăng: 13/12/2023**