



CURRENT SITUATION OF DETERMINING HUMAN RESOURCES DEMAND FOR HUMAN RESOURCES, A CASE OF ENTERPRISES IN HO CHI MINH CITY

Huynh Thi Thu Suong, Tran Van Hung

University of Finance – Marketing

Received date: August 3, 2020 Accepted: August 24, 2020 Post date: February 25, 2021

Abstract: The objective of the study is to determine the demand of human resources for personnel workforce in organizations. To implement, the research team used the trend function over time to forecast the quantity and quality demand of human resources in organizations according to the 2009 – 2019 time series, combining the exploratory factor analysis model (EFA) to identify the factors that affect the quality of human resources according to the standards of capacity requirements of human resources personnel from the primary data processed based on a valid 203 questionnaire collected from the issuance of 218 votes. The results of the study show that the EFA results show that the observed variables have a factor load factor ranging from 0.568 to 0.964 which grouped into 5 components that affect the demand for personnel quality, including: Professional competencies, Social competencies, Core competencies, Social relations competencies and Behavioral competencies. From the results of the demand forecast on the quantity and quality of human resources as a basis for proposing feasible solutions for universities in Vietnam, from that they have orientations for specialized development human resource management in the future.

Keywords: Demand for human resources, human resources, Ho Chi Minh City.



NHU CẦU NHÂN LỰC LÀM NGHỀ NHÂN SỰ, NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Huỳnh Thị Thu Thương, Trần Văn Hưng

Đại học Tài chính – Marketing

Ngày nhận bài: 03/8/2020 Ngày chấp nhận đăng: 24/8/2020 Ngày đăng: 25/02/2021

Tóm tắt: Mục tiêu của nghiên cứu nhằm xác định nhu cầu nhân lực làm công tác nhân sự trong các tổ chức. Để triển khai thực hiện, nhóm nghiên cứu đã sử dụng hàm xu hướng theo thời gian để dự báo nhu cầu về số lượng nhân lực làm nghề nhân sự trong các tổ chức theo chuỗi thời gian 2009 – 2019, kết hợp với mô hình phân tích nhân tố khám phá (EFA) nhằm nhận diện các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực theo quy chuẩn nhu cầu khung năng lực của nhân lực làm nghề nhân sự từ dữ liệu sơ cấp đã xử lý trên cơ mẫu hợp lệ 203 phiếu thu về từ việc phát ra 218 phiếu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các biến quan sát có hệ số tải nhân tố dao động từ 0.568 đến 0.964 nhóm thành 5 thành phần có ảnh hưởng đến nhu cầu chất lượng nhân sự gồm: Năng lực chuyên môn, Năng lực xã hội, Năng lực cốt lõi, Năng lực quan hệ xã hội và Năng lực hành vi. Từ kết quả dự báo nhu cầu về số lượng và chất lượng nhân lực làm cơ sở để xuất các giải pháp khả thi cho các cơ sở đào tạo trình độ đại học có những định hướng trong việc phát triển chuyên ngành Quản trị nhân sự trong thời gian tới.

Từ khóa: Nhu cầu nhân lực, nghề nhân sự, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Giới thiệu

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước, nơi tập trung các doanh nghiệp, do vậy nhu cầu lao động là rất lớn, nhất là làm công tác nhân sự. Hơn nữa, vùng kinh tế trọng điểm phía Nam cũng thu hút lượng doanh nghiệp FDI hàng năm tạo ra công ăn việc làm cho người lao

động. Phân tích chỉ số cơ cấu nhân lực theo ngành nghề trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2013 – 10/2019 thì ngành nhân sự có xu hướng tăng mỗi năm (*Trung tâm Thông tin và Dự báo kinh tế-xã hội Quốc gia, 2018*). Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra công việc hoặc hiệu quả công việc và tuyển dụng lẫn bố trí đúng nhân sự vào việc là rất quan trọng (Ogbonna và

Harris, 2000). Điều này cho thấy nhân lực là nguồn lực quan trọng, mang tính quyết định và là trung tâm của sự phát triển trong các tổ chức, đặc biệt là nhân lực làm công tác nhân sự. Nhân lực nhân sự giúp tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các tổ chức. Chân dung người làm công tác nhân sự mới được đưa ra trong hội thảo quốc tế “Hướng đến chuẩn mực toàn cầu cho nghề quản trị nhân sự tại Việt Nam” tổ chức thời gian vừa qua. Theo đó, người làm nhân sự không đơn thuần chỉ gồm các nhiệm vụ: tuân thủ theo các quy định, luật lệ, giảm tỷ lệ nhân viên nghỉ việc và nâng cao năng suất lao động đồng thời giảm chi phí như trước đây. Với kết quả nghiên cứu của Hiệp hội Quản trị Nhân sự Hoa Kỳ (2011) về chân dung mới của nghề nhân sự trong thế kỷ XXI kể từ năm 2011 đến nay, kết quả đề cao vai trò kiến tạo sự thay đổi, đem lại nguồn sức mạnh bền vững, tạo ra những giá trị toàn cầu với các nhiệm vụ của nhân lực làm công tác nhân sự: giữ chân và tưởng thưởng người tài, phát triển đội ngũ lãnh đạo kế nhiệm và xây dựng văn hóa doanh nghiệp để có khả năng thu hút nhân tài. Việc lập kế hoạch về nguồn nhân lực giúp cho doanh nghiệp thực hiện bố trí nhân lực một cách hiệu quả, bảo đảm đúng người đúng việc, có thể đối phó linh hoạt với những thay đổi trên thị trường, đồng thời giải quyết các vấn đề mà người lao động quan tâm như: lương cao hơn, phúc lợi tốt hơn, được đào tạo nhiều hơn. Vì vậy, việc khảo sát nhu cầu nhân lực làm nhân sự trong các tổ chức giúp các tổ chức giáo dục có cái nhìn mang

tính tổng quan về nhu cầu nhân lực làm công tác nhân sự. Từ đó có chiến lược về xây dựng và phát triển chuyên ngành đào tạo ngày càng sát với thực tiễn nhu cầu thị trường lao động cũng như cung cấp cho xã hội nguồn cung lao động làm nghề nhân sự được đào tạo chuyên nghiệp, đủ kiến thức, kỹ năng và năng lực thực hiện tốt vai trò người làm công tác nhân sự trong bối cảnh nhiều thách thức về quản lý hiện nay.

2. Cơ sở lý thuyết

Nhu cầu nhân lực

Nhu cầu nhân lực là mong muốn của xã hội có được lực lượng lao động đạt một trình độ kỹ năng nhất định. Để xác định chính xác nhu cầu nhân lực, cần thực hiện đầy đủ các phân tích nhu cầu của doanh nghiệp về yêu cầu của công việc, năng lực và trình độ sẵn có của người lao động (Trần Thị Phương Nam, 2014). Ở góc độ doanh nghiệp, nhu cầu nhân lực được xác định căn cứ vào nhu cầu phát triển sản xuất – kinh doanh, tình hình thực hiện công việc, cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp để trực tiếp xác định số lượng nhân viên kỹ thuật của từng nghề cần thiết trong từng bộ phận/phân xưởng, sau đó tổng hợp lại thành nhu cầu của toàn doanh nghiệp (Võ Minh Trung, 2010).

Nghề nhân sự

Nhân sự là bộ phận đảm nhận công việc quản lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Vị trí này có vai trò quan trọng trong mỗi doanh nghiệp, giúp duy trì mối quan hệ lao động tốt đẹp và bền vững để cùng nhau tạo

nên sự phát triển vững mạnh của doanh nghiệp. Người làm công tác nhân sự liên quan đến các hoạt động tuyển dụng, lên kế hoạch triển khai các chính sách phù hợp để duy trì nguồn nhân lực cho công ty và có kế hoạch bồi dưỡng phát triển năng lực các cá nhân, phòng ban để có thể hoàn thành công việc một cách hiệu quả nhất (Nguyễn Phương Mai, 2019). Công việc chính của ngành nhân sự bao gồm: Giám sát và quản lý các buổi tuyển dụng cho doanh nghiệp, triển khai các kế hoạch tổ chức phân bổ lao động phù hợp, quản lý và training (đào tạo) các kỹ năng cần thiết cho ứng viên, thực hiện và hoàn tất các giấy tờ, thủ tục liên quan đến nhân sự: nghỉ phép, nghỉ việc, đề xuất cắt giảm biên chế, tái tạo cơ cấu (Võ Minh Trung, 2010). Khi đề cập đến nghề nhân sự thường gắn liền với những yêu cầu đặt ra đối với ngành nghề về năng lực cần thiết thông qua khung năng lực nghề nhân sự của Hiệp hội Nhân sự Hoa Kỳ (Social of Human Resource Management – SHRM, 2011). SHRM đã xây dựng mô hình năng lực, trong đó xác định 8 năng lực hành vi và 1 năng lực chuyên môn đóng vai trò nền tảng cho sự thành công của những người làm nghề Nhân sự bao gồm (i) Năng lực lãnh đạo và định hướng; (ii) Năng lực hành xử theo các tiêu chuẩn đạo đức; (iii) Hiểu và có sự nhạy cảm về kinh doanh; (iv) Năng lực quản trị mối quan hệ; (v) Năng lực tư vấn; (vi) Khả năng đánh giá phản biện; (vii) Đạt hiệu quả cao trong môi trường toàn cầu và đa văn hóa; (viii) Năng lực giao tiếp; (iv) Năng lực chuyên môn.

Dự báo nhu cầu nhân lực

Dự báo nhu cầu nhân lực là xác định tương lai của nguồn nhân lực với một xác suất nào đó. Dự báo nhu cầu nhân lực được hiểu là chỉ ra được thông tin về nhân lực theo số lượng và chất lượng về nguồn nhân lực cụ thể là khung năng lực (Trần Thị Phương Nam, 2014). Vì vậy, để xác định chính xác nhu cầu nhân lực, cần thực hiện đầy đủ các phân tích gồm phân tích nhu cầu của doanh nghiệp, phân tích yêu cầu của công việc và phân tích năng lực và trình độ sẵn có của người lao động.

Trong phạm vi nghiên cứu này, nhu cầu nhân lực làm công tác nhân sự trong các tổ chức được hiểu là nhu cầu về lực lượng lao động có trình độ đào tạo đại học chuyên ngành quản trị nhân sự mà xã hội mong muốn có được. Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực đóng vai trò quan trọng trong quản lý đào tạo nhân lực nói riêng và kinh tế - xã hội nói chung, nhất là ở quá trình lập kế hoạch và cung cấp thông tin trong quản lý. Dự báo nhu cầu nhân lực có trình độ đào tạo là bước khởi đầu của quá trình lập kế hoạch đào tạo: Dự báo nhu cầu nhân lực có trình độ, từ đó xây dựng bức tranh tổng quát mô tả nhu cầu về nhân lực được đào tạo để có căn cứ xác định nhu cầu nhân lực phải đào tạo, là cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo nhân lực (Nguyễn Thị Thanh Bình, 2019).

3. Phương pháp nghiên cứu

Để triển khai nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu đã sử dụng kết hợp nghiên cứu

định tính và nghiên cứu định lượng. Cụ thể, sử dụng phương pháp dự báo theo chuỗi thời gian, trong đó tiến hành thu thập số liệu số lượng cầu về nhân sự các năm từ năm 2009 đến năm 2019, số liệu này căn cứ theo số lượng cầu nhân sự 6 tháng cuối năm. Sau đó tiến hành hồi qui số lượng cầu nhân sự theo thời gian với các dạng hàm khác nhau như hồi qui bậc 1, hồi qui bậc 2, và các mô hình dạng Log-Lin trong mở rộng hồi quy hai biến hoặc các mô hình tăng trưởng. Kết quả hồi qui của các dạng hàm dự báo sẽ được đem so sánh và đối chiếu để xem mô hình dự báo nào có mức độ phù hợp cao nhất thông qua việc so sánh các chỉ số như R^2 hay các chỉ báo Akaike (1974) và Schwarz (1978). Sau khi chọn được mô hình dự báo tốt nhất sẽ tiến hành dự báo các số liệu trong tương lai căn cứ theo mô hình dự báo đã được lựa chọn.

Bên cạnh đó, để có căn cứ dự báo nhu cầu nhân lực làm nghề nhân sự về chất lượng tức năng lực cần thiết, nghiên cứu sử dụng kỹ thuật định tính bằng lược khảo các

nghiên cứu có liên quan, tham khảo các mô hình khung năng lực của Hoa Kỳ – SHRM (2011), của Việt Nam – Lê Quân (2015), kết hợp kỹ thuật thảo luận, phỏng vấn 15 chuyên gia là giám đốc nhân sự tại Thành phố Hồ Chí Minh, nhóm nghiên cứu đề xuất khung năng lực cho người làm công tác nhân sự gồm 5 nhóm năng lực đó là (1) Nhóm năng lực cốt lõi; (2) Nhóm năng lực chuyên môn; (3) Nhóm năng lực hành vi; (4) Nhóm năng lực quản lý mối quan hệ; và (5) Nhóm năng lực xã hội. Đối tượng khảo sát trong nghiên cứu là các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Mẫu nghiên cứu được chọn theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện với kích cỡ mẫu là 218. Dữ liệu được thu thập thông qua hình thức gửi bảng khảo sát phỏng vấn trực tiếp trong 8 tuần. Kết quả thu về được 215 bảng trả lời, có 12 bảng câu hỏi bị loại sau khi làm sạch dữ liệu, còn 203 bảng trả lời đạt yêu cầu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Bảng 1. Bảng mô tả thống kê mẫu

	Thông tin mẫu	Tần số	Tỷ lệ (%)
	Bán lẻ	7	3,44
	Sản xuất công nghiệp	34	16,74
Ngành nghề	Dịch vụ Logistics	46	22,66
	F&B	11	5,41
	Kinh doanh xuất nhập khẩu	105	51,72

	Thông tin mẫu	Tần số	Tỷ lệ (%)
Qui mô	Dưới 30 nhân viên	16	7,88
	Từ 30 đến 50 nhân viên	85	41,87
	Từ 50 đến 100 nhân viên	41	20,19
	Trên 100 nhân viên	61	30,04
Loại hình	Công ty cổ phần	15	7,38
	Doanh nghiệp tư nhân	143	70,44
	Công ty TNHH	45	22,16

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu (2020)

Phân tích Cronbach's Alpha

Phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha với tổng kích thước mẫu $n = 203$ gồm 6 thành phần với 24 biến quan sát để xác định lại hệ số tin cậy của thang đo. Kết quả cho

thấy các thang đo đều có hệ số tin cậy tốt nằm trong khoảng biến thiên $[0,70 - 0,90]$ và hệ số tương quan biến tổng hiệu chỉnh đều lớn hơn 0,30. Như vậy, các biến đề xuất đều đủ tin cậy để đưa vào phân tích nhân tố khám phá.

Bảng 2. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha các thành phần thuộc khung năng lực

Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha	Kết luận về độ tin cậy
Năng lực chuyên môn	NLCM	7	0,919	Đạt yêu cầu
Năng lực xã hội	NLXH	3	0,909	Đạt yêu cầu
Năng lực cốt lõi	NLCL	3	0,790	Đạt yêu cầu
Năng lực quan hệ xã hội	NLQH	3	0,850	Đạt yêu cầu
Năng lực hành vi	NLHV	3	0,808	Đạt yêu cầu
Nhu cầu chất lượng nhân lực làm nghề nhân sự	NCNL	5	0,904	Đạt yêu cầu

Phân tích nhân tố EFA

Kết quả cho thấy trong thành phần thang đo các biến độc lập với $sig. = 0,000$ và hệ số KMO = 0,898 các biến hội tụ lại thành 5 yếu tố phân biệt như giả thuyết ban đầu

và tổng phương sai trích được đạt 70,187% cho ý nghĩa rằng 5 yếu tố rút ra được giải thích 70,187% biến thiên của dữ liệu, tại hệ số Eigenvalue bằng 1,072. Tương tự, trong thành phần phụ thuộc, với $sig. = 0,000$ và hệ

số KMO = 0,816 các biến hội tụ lại thành 1 yếu tố với tổng phương sai trích đạt 87,06% thể hiện rằng 1 yếu tố rút ra giải thích được 87,06% biến thiên của dữ liệu, tại hệ số Eigenvalue bằng 1,217. Trọng số nhân tố

các biến và tổng phương sai trích đều thỏa các điều kiện, vì vậy có thể kết luận mô hình EFA phù hợp, các biến tiếp tục được đưa vào phân tích hồi quy sau khi kiểm định hệ số tương quan và đạt yêu cầu.

Bảng 3. Kết quả phân tích EFA cho thang đo các biến độc lập

Biến tiềm ẩn	Biến quan sát	Nhân tố
Năng lực chuyên môn	NLCM2	0,964
	NLCM5	0,907
	NLCM6	0,756
	NLCM7	0,631
	NLCM8	0,660
	NLCM9	0,856
	NLCM10	0,734
Năng lực xã hội	NLXH1	0,850
	NLXH2	0,828
	NLXH3	0,902
Năng lực cốt lõi	NLCL1	0,859
	NLCL2	0,899
	NLCL3	0,884
Năng lực quan hệ xã hội	NLQH1	0,961
	NLQH2	0,746
	NLQH3	0,675
Năng lực hành vi	NLHV1	0,888
	NLHV2	0,841
	NLHV3	0,568

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu sơ cấp 203 quan sát của nhóm nghiên cứu, 2020

Bảng ma trận xoay nhân tố cho thấy, các hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều có giá trị > 0,6. Do đó, thang đo có độ tin cậy cao. Kết quả EFA cho thấy, các biến quan sát có hệ số tải nhân tố dao động từ 0,568 đến 0,964. Như vậy sau khi phân tích EFA

cho thấy 19 biến quan sát đảm bảo được tiêu chuẩn phân tích EFA, qua kết quả mô hình EFA, kết quả được nhóm thành 5 nhân tố là năng lực chuyên môn, năng lực xã hội, năng lực cốt lõi, năng lực quan hệ xã hội và năng lực hành vi.

Dựa trên dự báo nhu cầu nhân lực làm nghề nhân sự và tổng quan đào tạo của các trường đại học trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh ta thấy có một sự chênh lệch đáng kể giữa cung và cầu nhân lực làm nhân sự có trình độ đại học. Theo như tính toán thì từ năm 2017 thì nhu cầu nhân lực ngành

nhân sự đã thiếu hụt và tính đến nay (2020) thì ngành này đã thiếu 1.491 người. Giả sử các trường đại học không tăng được quy mô đào tạo chuyên ngành nhân lực thì đến 2025 thì Thành phố Hồ Chí Minh thiếu hụt là 8745 người, cụ thể sự thiếu hụt xem các bảng như sau:

Bảng 4. Các cơ sở đào tạo và quy mô đào tạo chuyên ngành QTNS

STT	Cơ sở đào tạo	Quy mô
1	Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh	100
2	Đại học Lao động – Xã hội (CSII)	300
3	Đại học Hoa Sen	100
4	Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh	100
5	Đại học Kinh tế – Tài chính	100
6	Đại học Tôn Đức Thắng	50
7	Đại học Nguyễn Tất Thành	50
	Tổng cộng	800

Nguồn: Tổng hợp từ thông tin tuyển sinh của các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh từ Cẩm nang tuyển sinh đại học do báo tuổi trẻ phát hành 2020

Theo nghiên cứu của Navigos (2018), nghiên cứu những công ty được đánh giá là biết “Thực hành nhân sự tốt nhất” (HR Best Practice) ở khu vực Đông Nam Á (ASEAN), cứ khoảng 100 người lao động trong công ty, thì cần có một (1) nhân viên nhân sự. Nếu đem chỉ số này áp dụng tại TP.HCM, nơi có khoảng 270.000 doanh nghiệp đang hoạt động, với ước tính khoảng 2 triệu người lao động, thì phải cần đến 20.000 nhân viên nhân sự ngay thời điểm hiện tại. Thế nhưng, nguồn cung nhân viên nhân

sự chưa đáp ứng được yêu cầu về kỹ năng lẫn chất lượng làm việc, dẫn tới tình trạng thiếu nhân viên nhân sự có chất lượng xảy ra dai dẳng, thiếu hụt trầm trọng những nhà quản lý nhân sự giỏi và chuyên nghiệp. Đây là nguồn cầu lớn cho ngành nhân sự và cơ hội việc làm rộng mở đối với những ai muốn theo nghề này. Thực trạng này đòi hỏi phải nhanh chóng đào tạo sinh viên chuyên ngành Quản trị Nhân lực và đào tạo lại nhân viên nhân sự hiện có để đáp ứng yêu cầu thực tế ở Việt Nam.

Bảng 5. Kết quả dự báo nhu cầu nhân lực giai đoạn 2009 – 2025

Năm	Dự báo theo mô hình	Năm	Dự báo theo mô hình
2009	283,22	2018	1001,38
2010	325,88	2019	1152,23
2011	374,98	2020	1325,81
2012	431,46	2021	1525,54
2013	496,46	2022	1755,35
2014	571,25	2023	2019,79
2015	657,31	2024	2324,07
2016	756,33	2025	2674,18
2017	870,27		

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu thứ cấp về nhu cầu nhân lực làm công tác nhân sự 2009 – 2019 (Falmi 2009 – 2020a; Falmi 2010 – 2020b)

Bảng số liệu trên cho thấy nhu cầu về nhân sự là một hàm tăng theo thời gian. Đặc biệt kể từ năm 2013 có tốc độ tăng tương vượt bậc và có sự suy giảm từ năm 2016 đến 2017 sau đó có sự tăng đột biến trở lại. Mặc dù vậy khi xét về xu thế chung là một hàm tăng theo thời gian.

Bảng 6. Dự báo cung cầu lao động ngành nhân sự đến 2025

Năm	Cầu nhân lực làm nhân sự (Trình độ ĐH theo dự báo)	Cung nhân lực làm nghề nhân sự (Trình độ ĐH)	Chênh lệch hàng năm	Chênh lệch tích lũy
2017	870	800	70	70
2018	1.001	800	201	271
2019	1.152	800	352	965
2020	1.326	800	526	1.491
2021	1.526	800	726	3.172
2022	1.755	800	955	4.127
2023	2.020	800	1.220	5.347
2024	2.324	800	1.524	6.871
2025	2.674	800	1.874	8.745

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu thứ cấp về nhu cầu nhân lực làm công tác nhân sự 2009 – 2019 (Falmi 2009 – 2020a; Falmi 2010 – 2020b)

Từ việc dự báo nhu cầu nguồn nhân lực cho biết thừa, thiếu nhân viên cho hoạt động kinh doanh. Để đảm bảo cung ứng cho doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đủ số lượng lao động, và đúng yêu cầu về khung năng lực của từng ngành nghề cụ thể là nghề nhân sự, qua số liệu bảng 4, 5 và 6 cho thấy có sự chênh lệch giữa cầu và cung, xét trong suốt giai đoạn 2009 đến nay, qua số liệu dự báo từ mô hình cho thấy nhu cầu cần thiết về số lượng nhân lực làm nghề nhân sự luôn tăng đều qua các năm, điều này cũng phù với chênh lệch cung cầu nhân sự của nghề này thể hiện ở bảng số 5.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

Phân tích và dự báo cung – cầu nhân lực là công cụ rất quan trọng trong việc lập kế hoạch phát triển nhân lực. Mục đích chính của công tác này là tạo cơ sở khoa học cho việc định hướng về đào tạo theo nhu cầu xã hội – một trong những lĩnh vực đầu tư dài hạn. Việc thiếu hụt kỹ năng nghề nghiệp sẽ làm hạn chế các mục tiêu phát triển kinh tế. Ngược lại việc đào tạo tập trung quá mức vào một số ngành sẽ dẫn đến dư thừa, lãng phí nguồn lực. Khi có thông tin dự báo về sự thiếu hụt hay dư thừa nhân lực, các nhà hoạch định chính sách về việc làm và quản lý đào tạo có thể kịp thời điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và các kỹ năng của nhân lực được đào tạo, từ đó làm giảm những ảnh hưởng xấu của việc mất cân đối nhân lực

cũng như góp phần giải quyết vấn đề tỷ lệ thất nghiệp ngày càng tăng cao. Trên thực tế, nhân lực của ngành nhân sự lại phải đáp ứng yêu cầu về năng lực của người làm nghề này mà kết quả nghiên cứu đã chỉ rõ, đó là: năng lực chuyên môn, năng lực quan hệ xã hội, năng lực cốt lõi, năng lực quan hệ xã hội và năng lực hành vi. Do đó việc đánh giá thị trường lao động để thực hiện các dự báo sát thực tế là một việc làm cần thiết của các cơ sở đào tạo nhằm có căn cứ thực tiễn trong việc hoạch định các chương trình đào tạo, nội dung đào tạo, kế hoạch đào tạo đáp ứng cả lượng lẫn chất lượng nguồn nhân lực đảm trách công tác nhân sự cho các tổ chức hiện nay bao gồm xây dựng chương trình đào tạo; đào tạo và tuyển dụng đội ngũ giảng viên; mua sắm và trang bị phòng thực hành, trang thiết bị cho ngành học mới. Đặc biệt chú trọng về yêu cầu năng lực hay phẩm chất của người làm công tác nhân sự, qua đó các cơ sở đào tạo có cái nhìn toàn diện về nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động, hoạch định và phát triển chương trình giảng dạy – đào tạo từ mỗi học phần cho đến toàn bộ chương trình sát với yêu cầu đã xác lập, bao gồm: xây dựng chương trình đào tạo chuyên ngành Quản trị nhân sự trong đó làm rõ mục tiêu, chuẩn đầu ra, thiết kế nội dung chương trình dạy học sát với thực tiễn nhằm đào tạo các cử nhân góp phần đáp ứng đủ về số lượng và cam kết năng lực làm việc (chất lượng) của lực lượng cử nhân được đào tạo tại các cơ sở đào tạo đại học Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Akaike, H. (1974). *A new look at the statistical model identification*. IEEE Transactions on Automatic Control, 19(6), 716-723.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Willey Publishing.
- Cẩm nang tuyển sinh đại học (2019). *Báo Tuổi trẻ*. Truy cập từ <https://tuoitre.vn/cam-nang-tuyen-sinh-dai-hoc-cao-dang-phat-hanh-cuoi-thang-1-2019-20181225074454641.htm>
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Personnel Psychology*, 64(1), 7-52.
- Đỗ Tú Lâm (2016). *Ứng dụng khung năng lực vào quản trị nhân sự tại Công ty cổ phần Viễn thông Đông Dương*. Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Falmi (2009 – 2020a). *Báo cáo thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 – Dự báo nhu cầu nhân lực năm 2020*. Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh, Sở lao động thương binh và xã hội. Truy cập từ <http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/8012.bao-cao-thi-truong-lao-dong-thanh-pho-ho-chi-minh-nam-2019---du-bao-nhu-cau-nhan-luc-nam-2020.html>
- Falmi (2010 – 2020b). *Báo cáo phân tích thị trường lao động thành phố hồ chí minh 6 tháng đầu năm 2010 và nhận định thị trường lao động 6 tháng cuối năm (2010 – 2020)*. Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh, Sở lao động thương binh và xã hội. Truy cập từ <http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/4366.phan-tich-thi-truong-lao-dong-tp-hcm-6-thang-dau-nam-2010-va-nhan-dinh-thi-truong-lao-dong-6-thang-cuoi-nam-2010.html>.
- Kiều Văn Dũng (2017). *Quản lý nguồn nhân lực đối với doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay*. Cơ quan Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Hà Nội. Truy cập từ <http://tapchimattran.vn/kinh-te/quan-ly-nguon-nhan-luc-doi-voi-doanh-nghiep-trong-giai-doan-hien-nay-7101.html>.
- Lê Quân (2008). *Thị trường lao động*. Hà nội: NXB Lao động.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *Journal of American Psychologist*, 29(1), 1-14.
- Ngô Quý Nhâm (2015). *Khung năng lực và ứng dụng trong quản trị nhân sự, Công ty Tư vấn Quản lý*. Truy cập từ: <https://consulting.ocd.vn/khung-nang-luc-trong-qt-nhan-su/>.
- Nguyễn Phương Mai (2019). Nhân lực quản lý nguồn nhân lực: Viên ngọc thô đắt giá. *Báo Công Thương, Bộ Công thương*. Truy cập từ <https://www.moit.gov.vn/CmsView-EcoIT-portlet/>

[html/print_cms.jsp?articleId=16769](http://tapchitaichinh.vn/html/print_cms.jsp?articleId=16769)

- Nguyễn Thị Thanh Bình (2019). Xu hướng quản trị nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số. *Tạp chí Tài chính, Bộ Tài chính*. Truy cập từ <http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/xu-huong-quan-tri-nguon-nhan-luc-trong-ky-nguyen-so-302586.html>
- Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012). *Quản trị nguồn nhân lực*. Hà Nội: NXB Kinh tế Quốc dân.
- Schwarz, G., Gideon E. (1978). Estimating the dimension of a model. *Annals of Statistics*, 6(2): 461–464. DOI:10.1214/aos/1176344136, MR 0468014.
- SHRM(2011).SHRMCompetencyModel.Retrievedfrom<https://www.shrm.org/learningandcareer/career/pages/shrm-competency-model.aspx>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. New York: John Wiley & Sons.
- Tổng Cục Thống kê (2019). *Kết quả Tổng điều tra dân số năm 2019*. Truy cập từ <https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=512&idmid=5&ItemID=19446>
- Trần Lê Thanh Trúc (2019). *Báo cáo Thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 – Dự báo nhu cầu nhân lực năm 2020 (12/12/2019)*. Truy cập từ http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/8012.bao-cao-thi-truong-lao-dong-thanh-pho-ho-chi-minh-nam-2019---du-bao-nhu-cau-nhan-luc-nam-2020.html#_ftn2
- Trần Thị Phương Nam (2014). *Cơ sở khoa học của dự báo nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng, đại học ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
- Trung tâm Thông tin và Dự báo kinh tế-xã hội Quốc gia, Sở lao động Thương binh và Xã hội, Thành phố Hồ Chí Minh (2020). *Báo cáo thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 – Dự báo nhu cầu nhân lực năm 2020*.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: Next Agenda for Adding Value and Defining Results*. Boston: Harvard Business School Press.
- Võ Minh Trung (2010). *Định hướng giá trị nghề quản trị nhân sự của sinh viên ngành quản trị kinh doanh ở một số trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn thạc sĩ tâm lý học, Trường Đại học Sư Phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
- Wynne, B. and Stringer, D. (1997). *Competency Based Approach to Training and Development*. London: Pitman, 1997.