

TRAINING HUMAN RESOURCES IN THE BUSINESS SECTOR
IN CONNECTION WITH SOCIAL NEEDS IN THE 4.0 INDUSTRIAL REVOLUTION

Nguyen Tuan Anh

Trinh Thi Thuy Dung

Trung Vuong University

Email: tuananh.ts@gmail.com

Email: trinhthithuydung90@gmail.com

Received: 14/02/2025; Reviewed: 28/02/2025; Revised: 08/3/2025; Accepted: 20/3/2025; Released: 30/3/2025

DOI: <https://doi.org/.../.../...>

In recent years, the rapid development of digital technology, artificial intelligence, big data and the Internet has posed many opportunities and challenges for the business industry. Training business human resources needs to change dramatically to adapt to new trends, meeting the practical needs of society and businesses, which is an important factor to ensure the sustainable development of businesses and the economy.

The study “Training business human resources associated with social needs in the 4.0 revolution” focuses on analyzing the actual needs of businesses for business human resources in the digital age, thereby proposing a short-term training model to provide essential skills such as digital thinking, data management, digital marketing and soft skills. In addition, the study also considers flexible training methods such as online learning, Hybrid models and project-based practice, helping learners quickly apply knowledge into practice.

The objective of this study is to develop effective training programs that promptly meet social needs and at the same time propose solutions to connect businesses with training institutions to ensure the quality and applicability of human resources.

Keywords: Human resource training; Business sector; Social needs; Industrial Revolution 4.0.

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 khiến các doanh nghiệp không chỉ cần tuyển dụng nhân lực có trình độ chuyên môn cao, mà còn phải xây dựng chiến lược quản trị phù hợp để nâng cao năng suất lao động, tối ưu hóa hiệu quả làm việc và đáp ứng tốt các nhu cầu của xã hội. Công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) và tự động hóa đã tái định hình phương thức vận hành doanh nghiệp, yêu cầu nguồn nhân lực phải sở hữu kỹ năng mới như phân tích số, sáng tạo và thích ứng nhanh. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, việc quản trị nhân lực hiệu quả trong thời đại 4.0 có thể giúp doanh nghiệp gia tăng lợi thế cạnh tranh, thích ứng nhanh với thị trường và phát triển bền vững. Tuy nhiên, hệ thống đào tạo nhân lực khối ngành kinh doanh hiện nay tại nhiều cơ sở giáo dục vẫn còn lạc hậu, chưa bắt kịp xu hướng, dẫn đến khoảng cách giữa cung và cầu nhân lực chất lượng cao.

Mâu thuẫn này đặt ra câu hỏi cấp thiết: Làm thế nào để đổi mới chương trình đào tạo nhân lực khối ngành Kinh doanh, đảm bảo đáp ứng nhu cầu xã hội trong kỷ nguyên 4.0? Nếu không giải quyết kịp thời, sự thiếu hụt nhân lực có năng lực số sẽ kìm hãm tăng

trưởng kinh tế và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam trên toàn cầu.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy, nhiều doanh nghiệp vẫn chưa có chiến lược quản trị nhân lực phù hợp với bối cảnh mới. Các vấn đề như thiếu hụt nhân sự có kỹ năng số, khó khăn trong đào tạo và giữ chân nhân tài, cũng như sự thay đổi liên tục của thị trường lao động đang đặt ra thách thức lớn cho ngành kinh doanh. Do đó, việc nghiên cứu về đào tạo nhân lực trong khối ngành kinh doanh, gắn với nhu cầu xã hội trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0 là một vấn đề cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn.

2. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

Cho đến nay, đã có nhiều đề tài nghiên cứu về vấn đề “Đào tạo nguồn nhân lực khối ngành kinh doanh”. Mỗi đề tài có những thế mạnh khác nhau và đề cập đến các khía cạnh khác nhau trong quá trình đào tạo nhân lực.

Đề tài: “Nghiên cứu thực tiễn quản lý nguồn nhân lực về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp” của nhóm tác giả Arifin Hasudungan Manurung đăng trên tạp chí “Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital” trang 197-207 (2021)

đã nghiên cứu tác động của các chương trình phúc lợi nhân viên đối với việc giữ chân, chiến lược tích hợp trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp vào đào tạo nhân sự và hiệu quả của đào tạo đa dạng và hòa nhập trong việc nâng cao văn hóa nơi làm việc và đáp ứng nhu cầu xã hội.

Bài báo: “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực” của Rifqa Faulia Putri đăng trên tạp chí “Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital.” trang 204-217 (2022). Bài báo nêu bật các chủ đề nghiên cứu chính như đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển kỹ năng, tham gia công việc và mô hình đào tạo, có thể được khám phá để điều chỉnh đào tạo nguồn nhân lực với nhu cầu xã hội đang phát triển và nâng cao năng lực của nhân viên và đổi mới tổ chức.

Đề tài: “Năng lực nguồn nhân lực trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0” của tác giả Damayanti đăng trên tạp chí “Economics & Business Solutions Journal” trang 13-27 (2021) nghiên cứu việc đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 tập trung phát triển các năng lực như kỹ năng kỹ thuật liên quan đến công việc, kỹ năng phương pháp giải quyết vấn đề, kỹ năng xã hội để hợp tác và giao tiếp và năng lực cá nhân bao gồm các giá trị xã hội và động lực. Ngoài ra, khả năng đọc viết mới, khả năng lãnh đạo, làm việc theo nhóm, sự trưởng thành về tinh thần, tính cách, văn hóa và tinh thần kinh doanh được nhấn mạnh để đảm bảo rằng nguồn nhân lực có thể hoạt động hiệu quả trong cộng đồng giữa những thách thức đặt ra bởi cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Bài báo “Thực trạng và giải pháp đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta trước yêu cầu Cách mạng công nghiệp 4.0” của nhóm tác giả Nguyễn Duy Quý đăng trên tạp chí “HUFLIT International Conference On Ensuring A High-Quality Human Resource In The Modern Age” (2020) đã xem xét tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đối với việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam. Bài báo xác định những thiếu sót hiện có trong các hệ thống đào tạo hiện tại và nhấn mạnh sự cần thiết phải cải tiến để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của lực lượng lao động. Nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết của các phương pháp đào tạo và chương trình giảng dạy sáng tạo phù hợp với tiến bộ công nghệ và nhu cầu xã hội, cuối cùng đề xuất các giải pháp để nâng cao hiệu quả của đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

Đề tài “Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục đại học, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0” của nhóm tác giả T. Phung và Nguyễn Thiên Nguyên đăng trên Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, tài chính và quản lý (2023). Bài báo nghiên cứu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng

cao, nhấn mạnh sự cần thiết phải phù hợp với nhu cầu của Cách mạng công nghiệp 4.0, giải quyết tình trạng thất nghiệp ở sinh viên tốt nghiệp và đề xuất các biện pháp như nâng cao nhận thức, cải cách giáo dục và thiết lập mối liên kết đào tạo giữa các tổ chức và doanh nghiệp.

Các nghiên cứu chỉ ra rằng, cần đổi mới trong quá trình đào tạo nhân lực nguồn nhân lực ngành kinh doanh trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 cần đáp ứng những yêu cầu mới: Thành thạo các công cụ phân tích dữ liệu (Excel, Power BI, Google Analytics...), trí tuệ nhân tạo, Marketing số, thương mại điện tử (SEO, SEM, quảng cáo Facebook, Google Ads...); Có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của thị trường, đề xuất những giải pháp kinh doanh hiệu quả; Giao tiếp, làm việc nhóm, quản lý thời gian, khả năng giải quyết vấn đề; Phân tích tình huống nhanh, đưa ra quyết định hợp lý; Có kiến thức về thị trường quốc tế, hiểu biết về các nền văn hóa khác nhau; Biết cách vận hành doanh nghiệp theo hướng bền vững và có trách nhiệm; Am hiểu xu hướng kinh doanh toàn cầu, đặc biệt là xu hướng số hóa và tự động hóa; Được tiếp cận với các dự án thực tế, thực tập tại doanh nghiệp, tham gia các chương trình khởi nghiệp.

2.1. Khái niệm về đào tạo nhân lực

Đào tạo nhân lực là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết cho người lao động nhằm nâng cao năng lực thực hiện công việc, đáp ứng yêu cầu hiện tại và tương lai của tổ chức. Đây là một chức năng quan trọng trong quản trị nhân lực, giúp doanh nghiệp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, tăng năng suất lao động và duy trì lợi thế cạnh tranh.

Mục tiêu của đào tạo nhân lực nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc; Chuẩn bị nguồn nhân lực cho các vị trí quan trọng; Thích ứng với sự thay đổi công nghệ, quy trình làm việc đặc biệt là đào tạo nhân lực để thích ứng với sự thay đổi của môi trường, khoa học kỹ thuật, đáp ứng được nhu cầu xã hội trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

Theo quan điểm của McKinsey: McKinsey nhấn mạnh đào tạo nhân lực trong bối cảnh “Chiến tranh nhân tài” (War for Talent) và chuyển đổi số: Đào tạo gắn với nhu cầu thị trường; Tập trung vào các kỹ năng công nghệ, phân tích dữ liệu, quản lý dự án Agile; Doanh nghiệp cần đào tạo lại (Reskilling) và nâng cao kỹ năng (Upskilling) để thích ứng với CMCN 4.0.

Theo mô hình “Học tập suốt đời” (Lifelong Learning): Nhân viên phải liên tục cập nhật kiến thức, doanh nghiệp đóng vai trò hỗ trợ thông qua các khóa học trực tuyến (E-learning) hoặc hợp tác với các nền tảng giáo dục.

Theo quan điểm của Peter Drucker: Đào tạo nhân lực không chỉ là phát triển kỹ năng, mà còn xây dựng văn hóa doanh nghiệp và khuyến khích sáng tạo. “Đào tạo phải đi đôi với ủy quyền” - nhân viên cần được trao quyền để áp dụng kiến thức vào thực tế.

Theo Gary Becker (Nobel Kinh tế): Coi đào tạo là đầu tư vào vốn nhân lực (Human Capital), mang lại lợi ích dài hạn cho cả cá nhân và doanh nghiệp. Ông phân biệt hai loại đầu tư vào vốn nhân lực: Đào tạo tổng quát (General Training) kỹ năng áp dụng được ở nhiều doanh nghiệp. Cá nhân thường là người chịu chi phí vì họ được hưởng lợi dù làm việc ở đâu; Đào tạo chuyên biệt (Specific Training) kỹ năng chỉ hữu ích tại một doanh nghiệp cụ thể. Doanh nghiệp sẵn sàng chi trả vì không thể “mang đi” sang công ty khác.

Như vậy, đào tạo nhân lực không chỉ là yếu tố then chốt giúp doanh nghiệp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà còn là chiến lược dài hạn để duy trì lợi thế cạnh tranh trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số. Từ góc độ của các học giả và tổ chức uy tín như McKinsey, Peter Drucker hay Gary Becker có thể thấy rằng, đào tạo cần gắn liền với nhu cầu thực tiễn, chú trọng phát triển kỹ năng công nghệ, phân tích dữ liệu, đồng thời xây dựng văn hóa học tập suốt đời và trao quyền cho nhân viên. Bên cạnh đó, việc phân biệt giữa đào tạo tổng quát và đào tạo chuyên biệt giúp doanh nghiệp có chính sách đầu tư hợp lý vào nguồn vốn nhân lực. Một chiến lược đào tạo bài bản, linh hoạt và bám sát xu hướng phát triển sẽ giúp tổ chức không chỉ đáp ứng được yêu cầu hiện tại mà còn sẵn sàng cho những thách thức trong tương lai, từ đó thúc đẩy tăng trưởng bền vững và khẳng định vị thế trên thị trường.

2.2. Tầm quan trọng của đào tạo nhân lực khối ngành kinh doanh trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, đào tạo nhân lực ngành kinh doanh không chỉ là nhiệm vụ của các trường đại học mà còn là trách nhiệm của doanh nghiệp và Chính phủ. Trong “Chiến lược chuyển đổi số trong giáo dục đại học giai đoạn 2021 - 2030 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam (2021) nhấn mạnh vai trò hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp để đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu kinh tế số. Cần có sự kết hợp giữa giáo dục đại học, đào tạo nghề và hợp tác doanh nghiệp để tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu xã hội, góp phần phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

Đào tạo nhân lực ngành kinh doanh đáp ứng nhu cầu xã hội trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao: Theo World Economic Forum (WEF) (2020). The Future

of Jobs Report 2020 Cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi nguồn nhân lực có kiến thức chuyên sâu về kinh doanh số, công nghệ thông tin, phân tích dữ liệu và trí tuệ nhân tạo (AI).

Đào tạo bài bản giúp sinh viên nắm vững kỹ năng như Digital Marketing, quản trị chuỗi cung ứng thông minh và kinh doanh điện tử. Ngoài ra, đào tạo nhân lực giúp phát triển kỹ năng mềm và tư duy đổi mới: Bên cạnh kiến thức chuyên môn, nhân lực ngành kinh doanh cần kỹ năng mềm như sáng tạo, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm và tư duy phân biện: Các chương trình đào tạo hiện đại tích hợp phương pháp học tập dựa trên dự án (Project-Based Learning) và Case Study để rèn luyện khả năng thích ứng.

Cách mạng công nghiệp 4.0 tạo điều kiện cho các Startup phát triển nhờ công nghệ. Đào tạo nhân lực kinh doanh bài bản giúp cho sinh viên có kiến thức để khởi nghiệp, ứng dụng công nghệ vào mô hình kinh doanh mới.

Tự động hóa khiến nhiều nghề truyền thống biến mất, nhưng cũng mở ra cơ hội việc làm mới (Digital Marketing, quản trị chuỗi cung ứng thông minh...). Đào tạo bài bản giúp sinh viên kinh doanh có việc làm ổn định, giảm tỷ lệ thất nghiệp. Đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp về nhân sự có chuyên môn sâu, giảm chi phí đào tạo lại. Nhân lực kinh doanh được đào tạo tốt sẽ giúp doanh nghiệp phát triển bền vững, cân bằng giữa lợi nhuận và trách nhiệm xã hội. Ứng dụng công nghệ vào kinh doanh xanh, tiết kiệm tài nguyên, giảm ô nhiễm môi trường. Nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy chuyển đổi số trong doanh nghiệp và nền kinh tế. Giúp doanh nghiệp Việt Nam cạnh tranh toàn cầu, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Theo Ngân hàng Thế giới (2022), nhân lực kinh doanh được đào tạo bài bản có thể tăng năng suất lao động lên 30% nhờ ứng dụng công nghệ. Ví dụ: Tập đoàn Masan áp dụng AI vào quản lý chuỗi cung ứng đã giảm 20% chi phí (Vietnam Report, 2023).

Đào tạo nhân lực ngành kinh doanh đáp ứng nhu cầu xã hội giúp đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số: Cung cấp đội ngũ am hiểu kinh doanh số (digital marketing, thương mại điện tử, phân tích dữ liệu) để doanh nghiệp thích ứng với xu hướng số hóa; Giúp doanh nghiệp ứng dụng tự động hóa, AI vào quản trị, Logistics, dịch vụ khách hàng. Đào tạo nhân lực ngành kinh tế giúp phát triển kinh tế - xã hội bền vững: Góp phần xây dựng nền kinh tế số, tăng năng suất lao động nhờ ứng dụng công nghệ; Thu hẹp khoảng cách kỹ năng giữa Việt Nam và các nước phát triển, thu hút đầu tư nước ngoài

Đào tạo nhân lực được trang bị tư duy đổi mới (Innovation) và kiến thức về hệ sinh thái 4.0 có thể khởi nghiệp hoặc phát triển mô hình kinh doanh

đột phá. Kết nối giữa Academia (Trường học) và Industry (Doanh nghiệp) để ươm mầm ý tưởng công nghệ.

Việc đào tạo nhân lực kinh doanh theo hướng 4.0 không chỉ đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp, mà còn thúc đẩy phát triển kinh tế, giảm thiểu rủi ro thất nghiệp và tạo đà cho sự sáng tạo. Đây là yếu tố then chốt để Việt Nam hội nhập thành công vào nền kinh tế số toàn cầu.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua phương pháp định tính dựa trên các tài liệu sách, báo, tạp chí; Phân tích các mô hình đào tạo nhân lực trong và ngoài nước; Đánh giá các xu hướng phát triển nguồn nhân lực kinh doanh trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0; Phương pháp SWOT: Đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức trong đào tạo nhân lực kinh doanh; Phương pháp so sánh (Benchmarking): So sánh chương trình đào tạo của các trường đại học, cao đẳng với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp. Nghiên cứu này không chỉ mang tính học thuật, mà còn có ý nghĩa thực tiễn cao, góp phần giải quyết bài toán nhân lực trong kỷ nguyên

số, đồng thời định hướng chiến lược phát triển giáo dục và kinh tế - xã hội.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô tả dữ liệu thu thập

Quá trình nghiên cứu định tính, phương pháp so sánh đã giúp tác giả so sánh với việc đào tạo nhân lực khối ngành kinh doanh theo phương thức truyền thống và đào tạo nhân lực ngành kinh doanh trong Cách mạng công nghiệp 4.0. Việc so sánh dựa trên các tiêu chí: Mục tiêu đào tạo, phương pháp đào tạo, công nghệ áp dụng, kỹ năng trọng tâm, tính linh hoạt, đối tượng đào tạo, hiệu quả thị trường, tốc độ cập nhật kiến thức, mức độ tương tác. Ngoài ra, tác giả còn so sánh nhóm các kết quả đầu ra để khẳng định vai trò đào tạo nhân lực ngành kinh doanh trong Cách mạng công nghiệp 4.0. Đào tạo nhân lực cho khối ngành kinh doanh mang lại những kết quả vượt trội so với đào tạo nhân lực ngành kinh doanh truyền thống. Quá trình nghiên cứu định tính với phương pháp so sánh đã giúp tác giả làm rõ sự khác biệt giữa đào tạo nhân lực cho khối ngành kinh doanh theo phương thức truyền thống và đào tạo trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0

4.2. Phân tích kết quả

Tiêu chí so sánh	Đào tạo nhân lực trong kinh doanh thông thường	Đào tạo nhân lực ngành kinh doanh trong Cách mạng công nghiệp 4.0
Mục tiêu đào tạo	Trang bị kiến thức cơ bản về quản lý, Marketing, tài chính...	Đào tạo kỹ năng linh hoạt, ứng dụng công nghệ số, phân tích dữ liệu, AI, IoT...
Phương pháp đào tạo	Truyền thống (lớp học, sách vở, Case-Study cũ)	Hiện đại (E-learning, VR/AR, mô phỏng, học qua dự án thực tế)
Công nghệ áp dụng	Hạn chế, chủ yếu dựa trên công cụ truyền thống	Tích hợp AI, Big Data, Blockchain, Cloud Computing...
Kỹ năng trọng tâm	Kỹ năng cứng (quản trị, kế toán...), ít chú trọng kỹ năng mềm	Kỹ năng số (Digital Skill), tư duy phân biện, sáng tạo, làm việc đa ngành
Tính linh hoạt	Chương trình cố định, ít cập nhật	Linh hoạt theo xu hướng thị trường, cá nhân hóa lộ trình học
Đối tượng đào tạo	Sinh viên, nhân viên kinh doanh truyền thống	Doanh nhân, nhân sự am hiểu công nghệ (tech-savvy), người làm trong môi trường số.
Hiệu quả thị trường	Chậm, theo giáo trình có sẵn	Nhanh, liên tục cập nhật xu hướng mới
Tốc độ cập nhật kiến thức	Thấp, chủ yếu là một chiều	Cao, tương tác đa chiều qua nền tảng số
Chứng chỉ/Đánh giá	Bằng cấp truyền thống (ĐH, chứng chỉ nghiệp vụ)	Chứng chỉ ngắn hạn xác nhận kỹ năng cụ thể (Micro-credentials); Chứng chỉ số dạng "huy hiệu" để xác nhận kỹ năng (digital badges), đánh giá năng lực thực chiến (project-based assessment).

Đào tạo nhân lực ngành kinh doanh trong Cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại hiệu quả khác biệt so với đào tạo nhân lực ngành kinh doanh truyền thống.

Hiệu quả về năng suất và hiệu suất công việc: Doanh nghiệp áp dụng đào tạo số hóa tăng năng suất lao động 17% (Theo McKinsey, 2023); Nhân sự được đào tạo AI và phân tích dữ liệu có khả năng ra quyết định nhanh hơn 40% (IBM, 2022).

Tỷ lệ việc làm và nhu cầu thị trường: 87% doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng nhân sự có kỹ năng số (Theo World Economic Forum, 2023); 45% công việc kinh doanh truyền thống sẽ được thay thế bằng vị trí đòi hỏi kỹ năng số vào 2025 (Deloitte, 2022).

Lợi nhuận và tăng trưởng doanh nghiệp: Công ty đầu tư vào đào tạo nhân lực 4.0 có tốc độ tăng trưởng doanh thu cao hơn 1,5 lần so với đối thủ (PwC, 2021); 72% startup công nghệ thành công nhờ đội ngũ được đào tạo về Digital Marketing và AI (Statista, 2023).

Tiết kiệm chi phí đào tạo: Đào tạo trực tuyến (E-learning) giúp doanh nghiệp giảm 50% chi phí so với đào tạo truyền thống (Forbes, 2022); Micro-learning (học theo Module ngắn) tăng khả năng ghi nhớ kiến thức lên 80% (Research Institute of America).

Tỷ lệ giữ chân nhân tài: Nhân viên được đào tạo kỹ năng 4.0 có tỷ lệ ở lại công ty cao hơn 34% (LinkedIn Workplace Learning Report, 2023).

Chỉ số	Đào tạo truyền thống	Đào tạo 4.0	Nguồn
Tăng năng suất lao động	5 - 8%	17%	McKinsey
Tốc độ ra quyết định	Chậm, dựa trên kinh nghiệm	Nhanh hơn 40% (dùng AI)	IBM
Tỷ lệ đáp ứng nhu cầu việc làm	60% (thiếu kỹ năng số)	87% (ưu tiên kỹ năng số)	WEF
Tăng trưởng doanh thu	7 - 10%/năm	15 - 20%/năm	PwC
Chi phí đào tạo	\$1,000/người/năm	\$500/người/năm (E-learning)	Forbes

Qua phân tích so sánh giữa đào tạo nhân lực kinh doanh truyền thống và đào tạo nhân lực trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, có thể thấy rõ sự chuyển dịch mạnh mẽ cả về mục tiêu, phương pháp lẫn hiệu quả thực tiễn. Với sự phát triển của công nghệ và yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao, đào tạo kinh doanh trong kỷ nguyên 4.0 không còn là lựa chọn mà trở thành yêu cầu bắt buộc để doanh nghiệp duy trì lợi thế cạnh tranh. Việc chuyển đổi sang mô hình đào tạo linh hoạt, tích hợp công nghệ sẽ là chìa khóa để thích ứng với thị trường lao động biến động và tối ưu hóa hiệu suất kinh doanh trong tương lai.

4.3. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực khối ngành kinh doanh gắn với nhu cầu xã hội trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0

Đào tạo nguồn nhân lực ngành kinh doanh tại các trường đại học, cao đẳng Việt Nam đang có sự chuyển biến tích cực nhưng vẫn còn nhiều hạn chế.

Theo số liệu thống kê mỗi năm có khoảng 1/4 thí sinh nhập học vào nhóm ngành kinh doanh và quản lý, đặc biệt là quản trị kinh doanh, marketing, kinh

doanh quốc tế, tài chính - ngân hàng, vẫn là một trong những lĩnh vực thu hút đông đảo sinh viên. Nhiều trường đại học, cao đẳng đã mở rộng chương trình đào tạo để đáp ứng nhu cầu học tập ngày càng tăng. Các chương trình đào tạo chất lượng cao, liên kết quốc tế được nhiều trường áp dụng để nâng cao năng lực cạnh tranh.

Một số trường đã cập nhật chương trình theo hướng thực hành, tăng cường đào tạo kỹ năng mềm, ngoại ngữ và công nghệ. Các môn học về chuyên đôi số, thương mại điện tử, kinh doanh số được đưa vào chương trình giảng dạy. Tuy nhiên, chương trình đào tạo tại nhiều trường vẫn còn mang nặng lý thuyết, chưa đáp ứng tốt nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp.

Dù có xu hướng gia tăng, nhưng số lượng sinh viên được thực tập và làm việc tại doanh nghiệp vẫn còn thấp. Một số trường đã thiết lập mô hình hợp tác doanh nghiệp - nhà trường để sinh viên có cơ hội thực hành ngay trong quá trình học, nhưng chưa thực sự phổ biến. Doanh nghiệp vẫn đánh giá kỹ năng thực tế của sinh viên chưa cao, thiếu kỹ năng

làm việc nhóm, xử lý tình huống thực tế.

Một bộ phận sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học lớn, chương trình tiên tiến có khả năng thích ứng nhanh với thị trường lao động. Tuy nhiên, sinh viên tốt nghiệp từ nhiều trường chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, đặc biệt là về tư duy sáng tạo, kỹ năng giao tiếp và khả năng sử dụng công nghệ. Có tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”, sinh viên giỏi lý thuyết nhưng thiếu kinh nghiệm thực tiễn.

Việc áp dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) vào giảng dạy vẫn còn hạn chế ở nhiều trường. Các khóa học trực tuyến, mô hình học tập linh hoạt đã xuất hiện nhưng chưa thực sự phổ biến. Một số trường tiên tiến đã áp dụng mô hình Hybrid Learning (kết hợp trực tuyến và trực tiếp), nhưng việc triển khai còn chưa đồng đều.

Đào tạo nguồn nhân lực ngành kinh doanh tại các trường đại học, cao đẳng Việt Nam đã có những bước tiến đáng ghi nhận, từ việc mở rộng chương trình đào tạo, tăng cường liên kết quốc tế đến cập nhật nội dung giảng dạy theo hướng hiện đại, ứng dụng thực tiễn. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, đặc biệt là sự chênh lệch giữa lý thuyết và thực hành, khả năng đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp và mức độ ứng dụng công nghệ trong giảng dạy.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, các trường cần đẩy mạnh hợp tác với doanh nghiệp, tăng cường trải nghiệm thực tế cho sinh viên, đồng thời đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng linh hoạt, ứng dụng công nghệ số. Bên cạnh đó, sinh viên cũng cần chủ động trau dồi kỹ năng mềm, ngoại ngữ và tư duy sáng tạo để thích ứng với yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Chỉ khi có sự phối hợp đồng bộ giữa nhà trường, doanh nghiệp và người học, nguồn nhân lực ngành kinh doanh mới thực sự đáp ứng được đòi hỏi của nền kinh tế trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.

4.4. Giải pháp đào tạo nguồn nhân lực khối ngành kinh doanh gắn với nhu cầu xã hội trong bối cảnh Cách mạng công nghệ 4.0

Thứ nhất, Trường Đại học Trung Vương cập nhật nội dung giảng dạy theo xu hướng công nghệ và thị trường; kết hợp lý thuyết với thực hành, tăng cường các dự án thực tế trong chương trình đào tạo, quan tâm đến kỹ năng xã hội, kỹ năng sống của học sinh, sinh viên. Tiếp tục xây dựng thiết bị dạy nghề, rà soát, chỉnh sửa các danh mục thiết bị đã ban hành theo hướng tiếp cận với các nước trong khu vực, áp dụng tiêu chuẩn cơ sở vật chất thiết bị đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế. Phát triển các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài, các chương trình đào tạo nâng cao tay nghề cho người nước ngoài tại Việt Nam.

Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng hiện đại hóa: Tích hợp công nghệ vào giảng dạy áp dụng

các nền tảng số (AI, Big Data, IoT) vào chương trình học, đồng thời xây dựng phòng lab mô phỏng thực tế ảo (VR/AR) cho các ngành kỹ thuật, y tế và kinh tế; Tăng cường thực hành mỗi học kỳ có ít nhất 1 dự án thực tế với doanh nghiệp, sinh viên được tham gia vào quy trình sản xuất hoặc giải quyết vấn đề cụ thể từ đối tác; Phát triển kỹ năng mềm đưa vào các môn học về tư duy phân biện, giao tiếp đa văn hóa, quản lý thời gian và khởi nghiệp để sinh viên thích ứng với thị trường lao động toàn cầu.

Hiện đại hóa trang thiết bị: Đầu tư máy móc, robot công nghiệp cho khối ngành kỹ thuật; hệ thống phần mềm mô phỏng tài chính (Bloomberg, SAP) cho khối ngành kinh tế. Phát triển các trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp, thúc đẩy tinh thần doanh nhân trong sinh viên tạo không gian làm việc chung (co-working space) hỗ trợ sinh viên triển khai ý tưởng, kết nối với nhà đầu tư.

Thứ hai, Trường Đại học Trung Vương đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý và giảng dạy, xây dựng hệ thống học tập trực tuyến (E-learning) hiện đại, tích hợp các nền tảng số để nâng cao trải nghiệm học tập. Nhà trường cũng chú trọng đào tạo đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn cao, khuyến khích nghiên cứu khoa học, xuất bản công trình quốc tế và tham gia các hội thảo chuyên ngành để cập nhật tri thức toàn cầu

Thứ ba, Xây dựng chương trình thực tập, tạo điều kiện để doanh nghiệp chủ động trong việc liên kết đào tạo. Tìm các doanh nghiệp trong, ngoài địa phương, các nước lân cận để liên kết đào tạo. Đẩy mạnh hợp tác với các doanh nghiệp nhằm trao đổi kinh nghiệm giữa giảng viên và cán bộ quản lý doanh nghiệp để doanh nghiệp cập nhật thông tin, quy định mới từ giảng viên ngược lại giảng viên được gắn lý thuyết với thực tiễn. Thành lập hội đồng tư vấn doanh nghiệp: Mời đại diện từ các tập đoàn (Samsung, FPT, VinGroup...) tham gia xây dựng giáo trình và đánh giá chất lượng đào tạo; Cam kết việc làm ký hợp đồng tuyển dụng trước với sinh viên xuất sắc thông qua các chương trình thực tập hưởng lương từ năm 3.

Thứ tư, tăng cường liên kết hợp tác nghiên cứu khoa học chuyên giao công nghệ giữa nhà trường và doanh nghiệp: Thành lập trung tâm chuyên giao công nghệ để kết nối nhu cầu doanh nghiệp với năng lực nghiên cứu của trường; Triển khai các dự án nghiên cứu chung, trong đó doanh nghiệp đóng vai trò đặt hàng, tài trợ hoặc đồng tài trợ cùng nhà nước; Thúc đẩy hợp đồng nghiên cứu (R&D contract) với điều khoản rõ ràng về sở hữu trí tuệ, lợi nhuận từ sản phẩm nghiên cứu.

Thứ năm, chương trình đào tạo các ngành học cần xây dựng các mô đun chuyên ngành, mô đun tự chọn có tính chuyên biệt, chuyên sâu theo yêu cầu

của doanh nghiệp để học sinh - sinh viên có điều kiện đăng ký học nhằm thích ứng sớm với yêu cầu tính chất tuyển dụng công việc của doanh nghiệp. Nhà trường có thể tổ chức hội thảo, khảo sát nhu cầu doanh nghiệp để xác định kỹ năng, kiến thức chuyên môn cần thiết; Mời doanh nghiệp tham gia xây dựng nội dung mô-đun, đảm bảo tính ứng dụng thực tế và cập nhật xu hướng ngành; Thiết kế các mô-đun ngắn hạn, linh hoạt về lĩnh vực “hot” như AI, phân tích dữ liệu, IoT, logistics... Cho phép sinh viên tích lũy tín chỉ từ các mô-đun này để bổ sung vào bằng chính quy.

Thứ sáu, thúc đẩy tinh thần học tập suốt đời bằng cách xây dựng hệ sinh thái học tập liên tục, hỗ trợ người học cập nhật kiến thức mới; Tạo điều kiện cho giảng viên, cán bộ nhân viên tham gia các khóa học nâng cao trình độ, chuyển đổi nghề nghiệp; Phát triển hệ thống chứng chỉ ngắn hạn, đào tạo lại thích ứng với nhu cầu của thị trường; Đào tạo giảng viên, nghiên cứu viên về kỹ năng làm việc với doanh nghiệp, hiểu biết thị trường; Khuyến khích giảng viên tham gia tư vấn kỹ thuật, hợp tác nghiên cứu ngắn hạn tại doanh nghiệp; Công nhận thành tích hợp tác nghiên cứu ứng dụng trong đánh giá khoa học của giảng viên.

5. Thảo luận

Quá trình nghiên cứu cho ta thấy, sự ưu việt của đào tạo nhân lực khối ngành kinh doanh đáp ứng nhu cầu xã hội trong Cách mạng công nghiệp 4.0. Bên cạnh đó, vẫn còn một số vấn đề quan trọng cần được thảo luận để đảm bảo sự phù hợp với xu hướng chuyển đổi số và nhu cầu thị trường

Thứ nhất, sự khác biệt giữa nhân lực kinh doanh truyền thống và kinh doanh 4.0: Nhân lực ngành kinh doanh truyền thống tập trung vào kỹ năng giao tiếp, đàm phán trực tiếp, quản lý quan hệ khách hàng (CRM cơ bản); Kiến thức về các mô hình kinh doanh Offline, quản lý chuỗi cung ứng truyền thống; Ít yêu cầu về công nghệ, chủ yếu dựa trên kinh nghiệm và kỹ năng mềm. Nhân lực ngành kinh doanh 4.0 đòi hỏi họ hiểu biết về công nghệ số (AI, Big Data, IoT, Blockchain, Digital Marketing). Họ có kỹ năng phân tích dữ liệu, tối ưu hóa trải nghiệm khách hàng (CX) thông qua nền tảng số và khả năng làm việc trong môi trường đa nền tảng (E-commerce, Social Commerce, Metaverse).

Thứ hai, các chương trình đào tạo truyền thống chưa bắt kịp tốc độ phát triển của công nghệ: Nội dung giảng dạy chưa tích hợp đủ các yếu tố số hóa, dẫn đến khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn.

Thứ ba, thiếu giảng viên có chuyên môn về chuyển đổi số trong kinh doanh: Đội ngũ giảng viên chưa được đào tạo bài bản về các công nghệ mới, dẫn đến hạn chế trong việc truyền đạt kiến thức thực chiến; Cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa trường đại

học và doanh nghiệp để cập nhật xu hướng và công nghệ mới.

Thứ tư, sinh viên tốt nghiệp thiếu kỹ năng thực chiến: Các kỹ năng như Digital Marketing, AI-Driven Sales, phân tích dữ liệu kinh doanh chưa được chú trọng đúng mức; Sinh viên thụ động trong việc tiếp cận công nghệ, dẫn đến khó thích nghi với yêu cầu của thị trường lao động số.

Thứ năm, doanh nghiệp cần nhân sự thực chiến, nhưng đào tạo truyền thống chưa đáp ứng nhiều doanh nghiệp phải đào tạo lại nhân sự do sinh viên ra trường chưa đủ năng lực làm việc trong môi trường số; Tâm lý ngại thay đổi của nhân lực cũ khiến quá trình chuyển đổi số trong doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn.

Như vậy, việc đào tạo nhân lực ngành kinh doanh trong thời đại 4.0 không chỉ đòi hỏi sự thay đổi về nội dung mà còn cần sự chuyển dịch trong phương pháp giảng dạy và tư duy của cả người học lẫn người dạy. Chỉ khi đó, nguồn nhân lực mới thực sự đáp ứng được yêu cầu của xã hội và nền kinh tế số.

6. Kết luận

Việc đào tạo nguồn nhân lực cho ngành kinh doanh trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0 cần có sự đổi mới mạnh mẽ từ chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy đến sự gắn kết chặt chẽ với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp. Chỉ khi đó, sinh viên của Trường Đại học Trưng Vương mới có thể đáp ứng được các yêu cầu của thị trường lao động và đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội.

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang tạo ra những thay đổi sâu sắc trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đòi hỏi nguồn nhân lực phải có các kỹ năng, kiến thức và tư duy phù hợp với xu thế mới. Đào tạo nhân lực trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số quốc gia hiện nay không chỉ là nhiệm vụ của các cơ sở giáo dục, mà còn là trách nhiệm của doanh nghiệp, chính phủ và toàn xã hội.

Tuy nhiên, thách thức đặt ra là sự chênh lệch về trình độ công nghệ giữa các quốc gia, vùng miền và sự thiếu hụt nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất. Do đó, cần có sự phối hợp đồng bộ từ chính sách vĩ mô đến hành động cụ thể của từng đơn vị đào tạo và doanh nghiệp.

Đào tạo nhân lực trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0 là một quá trình liên tục, đòi hỏi sự linh hoạt và chủ động từ mọi phía. Chỉ bằng cách trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng và tâm thế sẵn sàng thích nghi, nguồn nhân lực mới có thể tận dụng cơ hội, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững trong kỷ nguyên số.

Nghiên cứu “Đào tạo nguồn nhân lực khối ngành kinh doanh gắn với nhu cầu xã hội trong Cách mạng công nghiệp 4.0” đã làm rõ những thách thức và cơ

hội trong việc đào tạo nhân lực kinh doanh trong bối cảnh chuyên đổi số. Kết quả nghiên cứu cho thấy, để đáp ứng nhu cầu của xã hội và doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo cần có sự đổi mới mạnh mẽ từ chương trình giảng dạy đến phương pháp đào tạo, đồng thời tăng cường hợp tác với doanh nghiệp để đảm bảo tính ứng dụng thực tiễn.

Nghiên cứu đề xuất các giải pháp quan trọng như: Cập nhật chương trình đào tạo theo xu hướng công nghệ, tích hợp các kỹ năng số (Digital Skill, AI, Big Data) và kỹ năng mềm; Áp dụng phương pháp giảng dạy hiện đại như học trực tuyến, mô hình Hybrid và học tập dựa trên dự án để nâng cao hiệu quả; Tăng cường liên kết doanh nghiệp thông qua các chương trình thực tập, hợp tác nghiên cứu, và chuyên gia công nghệ; Phát triển tư duy học tập suốt đời cho

người học, giúp họ liên tục cập nhật kiến thức trong môi trường công nghệ không ngừng biến đổi.

Những giải pháp này không chỉ giúp thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và thực tiễn mà còn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số. Để đạt được hiệu quả tối ưu, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa nhà trường, doanh nghiệp và chính phủ, cùng với sự chủ động của người học trong việc tiếp cận tri thức mới.

Đào tạo nhân lực kinh doanh trong thời đại 4.0 là một nhiệm vụ cấp thiết, đòi hỏi sự linh hoạt và sáng tạo. Chỉ khi các bên liên quan cùng hành động, chúng ta mới có thể tận dụng tối đa cơ hội từ cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, góp phần phát triển kinh tế - xã hội bền vững và nâng cao vị thế cạnh tranh của Việt Nam trên trường quốc tế.

Tài liệu tham khảo

Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam “*Chiến lược chuyển đổi số trong giáo dục đại học giai đoạn 2021-2030*”.

Điền, N.V; Quân, N.N (2024), *Giáo trình “Quản trị nhân lực”*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân”.

Human resources training and development: A systematic literature review and bibliometric analysis, *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik* (2021).

HUFLIT International Conference On Ensuring A High-Quality Human Resource In The Modern

Age - Oct 16, 2020.

Economics & Business Solutions Journal Volume 05, Number 01, 2021, Page 13-27.

LinkedIn Workplace Learning Report, 2023.

Research Institute of America, 2022.

The Study of Human Resources Management Practice on Corporate Social Responsibility *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital* (2022).

Theo World Economic Forum (WEF) (2020).

Theo (WB) Ngân hàng Thế giới (2022).

World Economic Forum, 2023.

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC KHỎI NGÀNH KINH DOANH GẮN VỚI NHU CẦU XÃ HỘI TRONG CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Nguyễn Tuấn Anh

Trịnh Thị Thùy Dung

Trường Đại học Trưng Vương

Email: tuananh.ts@gmail.com

Email: trinthithuydung90@gmail.com

Ngày nhận bài: 14/02/2025; Ngày phản biện: 28/02/2025; Ngày tác giả sửa: 08/3/2025; Ngày duyệt đăng: 20/3/2025; Ngày phát hành: 30/3/2025

DOI: <https://doi.org/.../.../...>

Những năm gần đây, với sự phát triển vượt bậc của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và Internet đã đặt ra nhiều cơ hội và thách thức cho khối ngành kinh doanh. Đào tạo nguồn nhân lực khối kinh doanh cần phải thay đổi mạnh mẽ để thích ứng với xu hướng mới, đáp ứng nhu cầu thực tiễn của xã hội và doanh nghiệp là yếu tố quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và nền kinh tế.

Nghiên cứu “Đào tạo nguồn nhân lực khối ngành kinh doanh gắn với nhu cầu xã hội trong Cách mạng công nghiệp 4.0” tập trung vào việc phân tích nhu cầu thực tế của doanh nghiệp đối với nhân lực kinh doanh trong thời đại số, từ đó đề xuất mô hình đào tạo ngắn hạn nhằm cung cấp các kỹ năng thiết yếu như tư duy số, quản trị dữ liệu, Marketing số và kỹ năng mềm. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng xem xét các phương pháp đào tạo linh hoạt như học trực tuyến, mô hình Hybrid và thực hành theo dự án, giúp học viên có thể nhanh chóng áp dụng các kiến thức vào thực tế.

Mục tiêu của nghiên cứu này là xây dựng các chương trình đào tạo hiệu quả, đáp ứng kịp thời nhu cầu xã hội, đồng thời đề xuất giải pháp kết nối doanh nghiệp với cơ sở đào tạo để đảm bảo chất lượng và tính ứng dụng của nguồn nhân lực.

Từ khóa: *Đào tạo nguồn nhân lực; Khối ngành kinh doanh; Nhu cầu xã hội; Cách mạng công nghiệp 4.0.*