

ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA KHỦNG HOẢNG KINH TẾ ĐẾN HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN

TS. Nguyễn Văn Hiệp^{1*}, ThS. Đồng Thị Thu Huyền², ThS. Nguyễn Thị Huệ²

¹*Trường Đại học Giao thông Vận tải*

²*Trường Đại học Công nghệ Đồng Nai*

*Tác giả liên hệ: Nguyễn Văn Hiệp, hiiepnv@utc.edu.vn

THÔNG TIN CHUNG

Ngày nhận bài: 30/5/2023

Ngày nhận bài sửa: 12/6/2023

Ngày duyệt đăng: 24/6/2023

TỪ KHÓA

Covid-19;

Đào tạo nhân lực;

Khủng hoảng kinh tế;

Nguồn nhân lực chất lượng cao;

Suy thoái kinh tế.

TÓM TẮT

Trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế, các doanh nghiệp tư nhân phải đối mặt với nhiều thách thức trong hoạt động đào tạo đội ngũ nhân viên. Nghiên cứu này sẽ tập trung vào việc đánh giá các tác động của khủng hoảng kinh tế đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp tư nhân. Để thực hiện mục tiêu của nghiên cứu, nhóm tác giả đã tiến hành phân tích những ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế đến nền kinh tế nói chung, và các doanh nghiệp nói riêng. Từ đó, xác định những vấn đề mà doanh nghiệp gặp phải trong môi trường kinh doanh đầy biến động và những tác động của khủng hoảng kinh tế đến chính sách nhân sự của các doanh nghiệp tư nhân. Từ đó, đề xuất một số giải pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

ABSTRACT

In the context of an economic crisis, private enterprises face numerous challenges in their workforce training activities. This study aims to assess the impacts of the economic crisis on high-quality human resource training in private enterprises. To achieve the research objectives, the authors conducted an analysis of the influences of the economic crisis on the overall economy and specifically on businesses. Consequently, the study identified the issues that enterprises encountered in a volatile business environment and the effects of the economic crisis on the human resource policies of private enterprises. Based on these findings, the study proposed several solutions to enhance the effectiveness of high-quality human resource training activities.

1. GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế, toàn cầu hóa và cạnh tranh kinh tế ngày càng khốc liệt, hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp tư nhân đã gặp phải nhiều thách thức và áp lực. Các doanh nghiệp này phải đối mặt với sự suy giảm nguồn lực đầu tư cho đào tạo, thay đổi nhu cầu đào tạo và khó khăn tài chính. Trong khi đó, nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò vô cùng quan trọng đối với sự phát triển và thành công của mỗi doanh nghiệp. Vì vậy, việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đã trở thành một trong những ưu tiên hàng đầu đối với các doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong bối cảnh nền kinh tế có nhiều biến động sau đại dịch Covid-19 và ảnh hưởng của cuộc chiến tranh Nga – Ukraine đã tác động mạnh mẽ đến nhiều mặt của nền kinh tế. Từ đó, đòi hỏi các doanh nghiệp tư nhân cần đưa ra giải pháp về vấn đề đào tạo đội ngũ nhân viên chất lượng cao trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế.

Khủng hoảng kinh tế không chỉ có tác tiêu cực đến hoạt động sản xuất và kinh doanh, mà còn tác động đến chính sách đào tạo nguồn nhân lực của mỗi doanh nghiệp. Mặt khác, khủng hoảng kinh tế cũng yêu cầu công tác quản lý nhân sự nhìn nhận lại việc tái cấu trúc, nâng cao trình độ và kỹ năng của nhân viên, giúp tạo ra lợi thế cạnh tranh trong thị trường. Trước những thách thức và tác động trên của khủng hoảng kinh tế đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực, việc đánh giá tác động của khủng hoảng kinh tế trở nên cực kỳ quan trọng.

Chính vì thế, trong khuôn khổ nghiên cứu, nhóm tác giả tập trung vào việc đánh giá tác động của khủng hoảng kinh tế đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp tư nhân, từ đó đề xuất những kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo trong bối cảnh mới.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Trong nghiên cứu này, tác giả lựa chọn phương pháp phân tích, tổng hợp dữ liệu. Dữ liệu được thu thập từ các nguồn như các báo cáo hàng năm của Tổng cục thống kê, Bộ kế hoạch và đầu tư và một số bài báo khoa học liên quan đến chủ đề quản trị nguồn nhân lực. Các số liệu được tổng hợp trong khoảng thời gian từ năm 2019 – 2023. Đối tượng nghiên cứu của bài báo là vấn đề đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp dưới tác động của khủng hoảng kinh tế. Các số liệu thu thập được đánh giá và phân tích, từ đó đánh giá tác động của khủng hoảng kinh tế đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực.

3. NỘI DUNG

3.1. Tổng quan nghiên cứu

Khủng hoảng kinh tế là một vấn đề nghiêm trọng đối với nền kinh tế thế giới trong quá khứ. Từ sự suy thoái kinh tế của thập kỷ 1930, đến cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu năm 2008, đã gây ra những tác động sâu sắc và có ảnh hưởng lâu dài đến nền kinh tế, đe dọa sự ổn định tài chính và khiến hàng triệu người mất việc làm.

Nhìn lại lịch sử, cuộc khủng hoảng kinh tế lớn nhất và có tác động toàn cầu là cuộc suy thoái vào thập kỷ 1930, còn được gọi là "Đại suy thoái". Từ việc sụp đổ của thị trường chứng khoán vào ngày thứ Sáu năm 1929 cho đến khi Mỹ thiết lập Chính phủ Roosevelt vào năm 1933, suy thoái kinh tế đã lan rộng và đẩy thế giới vào cuộc khủng hoảng kinh tế toàn diện. Sự suy giảm của sản xuất công nghiệp, tăng tỉ lệ thất nghiệp và suy thoái tài chính đã tàn phá nền kinh tế toàn cầu trong những năm sau đó (Rosen, 2005).

Gần nhất, cuộc khủng hoảng kinh tế lớn nhất trong lịch sử năm 2008 gây ra hậu quả nghiêm trọng: Khoảng 10.000 tỷ Đô la Mỹ tan biến; 30 triệu người thất nghiệp; hàng loạt ngân hàng phá sản, trong đó phải kể đến sự sụp đổ của một trong những định chế tài chính lớn nhất nước Mỹ lúc bấy giờ - Lehman Brothers. Từ sự sụp đổ của các

ngân hàng lớn như Lehman Brothers, đến sự đóng băng của thị trường bất động sản và sự suy giảm về sản xuất của các ngành công nghiệp quan trọng, cuộc khủng hoảng này đã gây ra tình trạng suy thoái kinh tế và làm tăng mức thất nghiệp ở nhiều quốc gia trên thế giới (Taylor, 2009).

Tại Việt Nam, cuộc khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế gần nhất xảy ra vào cuối những năm 2000. Khủng hoảng này được gắn liền với việc sụp đổ của thị trường bất động sản và ngành ngân hàng, gây ra những tác động tiêu cực đáng kể cho nền kinh tế Việt Nam. Tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế này cũng lan rộng sang các lĩnh vực khác trong nền kinh tế Việt Nam. Các doanh nghiệp phải đối mặt với việc thu gọn sản xuất, giảm doanh số bán hàng, hạn chế tối đa chi phí và cắt giảm lao động. Người lao động gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm và mất đi các lợi ích xã hội (Cổng TTĐT Bộ Tài chính, 2009).

Như vậy, cuộc khủng hoảng kinh tế tác động sâu rộng đến nhiều lĩnh vực trong nền kinh tế, đặc biệt là vấn đề lao động và việc làm. Ở nội dung tiếp theo, nghiên cứu sẽ đi sâu vào đánh giá tác động của khủng hoảng kinh tế đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam.

3.2. Tác động của khủng hoảng kinh tế đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp tư nhân

3.2.1. Ảnh hưởng của suy thoái kinh tế đến hoạt động của các doanh nghiệp

Trong nền kinh tế Việt Nam, khối kinh tế tư nhân đóng vai trò vô cùng quan trọng là động lực tạo ra của cải vật chất và giải quyết vấn đề công ăn việc làm cho người dân. Theo Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam 2022, đến hết năm 2021 tại Việt Nam có hơn 857.500 doanh nghiệp, trong đó có 823.200 doanh nghiệp tư nhân (chiếm hơn 96%), đóng góp hơn 57% doanh thu trong toàn nền kinh tế và sử dụng 27,8 triệu lao động, chiếm

59,1% tổng lao động trong khu vực doanh nghiệp ở Việt Nam (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2022).

Trong giai đoạn 2020 – 2022, nền kinh tế Việt Nam đã trải qua đợt suy giảm đáng kể, do tác động của đại dịch Covid-19 và những ảnh hưởng từ cuộc chiến tranh Nga - Ukraine. Cụ thể, trong giai đoạn 2020 – 2021 tăng trưởng kinh tế đạt 2,71%, giảm so với giai đoạn trước đó (bình quân 7,09%); về chỉ số lạm phát năm 2022 tăng 3,15% so với bình quân giai đoạn 2019-2021 (Tổng cục Thống kê, 2022); xuất khẩu giảm 21%, nhập khẩu giảm 16%, ngành nông nghiệp giảm 0,11%, ngành công nghiệp giảm 0,24%, ngành dịch vụ giảm 0,32% (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2022). Các chỉ số kinh tế cho thấy ảnh hưởng của suy giảm kinh tế ảnh hưởng nghiêm trọng đến phát triển kinh tế - xã hội, các hoạt động sản xuất, thương mại toàn cầu của Việt Nam.

Đầu tiên, suy giảm nhu cầu toàn cầu và gián đoạn chuỗi cung ứng đã ảnh hưởng đến hoạt động thương mại của Việt Nam. Nhiều doanh nghiệp chịu thiệt hại nặng nề, các đơn hàng sụt giảm như dệt may, điện tử, và sản xuất ô tô. Mức độ suy giảm xuất khẩu đã tác động đáng kể đến doanh thu và lợi nhuận của các doanh nghiệp dẫn đến việc cắt giảm sản xuất và nhân sự, đóng cửa các bộ phận hoạt động không hiệu quả để thích nghi trong bối cảnh kinh tế suy giảm. Cụ thể, ngành dệt may của Việt Nam phụ thuộc phần lớn vào nguồn nguyên liệu nhập khẩu từ Trung Quốc. Trong giai đoạn 2020 – 2021, khi đại dịch Covid-19 bùng phát ở Trung Quốc, giá nguyên liệu không ngừng tăng cao đã ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp ngành Dệt may Việt Nam (Đỗ Hồng Quân, 2022).

Thứ hai, các doanh nghiệp tư nhân còn gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận vốn, giảm quy mô hoạt động, cắt giảm nhu cầu lao động, hạn chế tối đa chi phí trong việc duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh, thu mua và chuẩn bị nguyên vật liệu cho các kỳ sản xuất để thích ứng với tình hình kinh tế khó khăn. Theo kết quả khảo sát,

năm 2021 có 52,66% doanh nghiệp có số lượng lao động không thay đổi so với năm 2019, 13,19% doanh nghiệp có lao động tăng và 34,15% doanh nghiệp có lao động giảm. Trong đó, doanh nghiệp áp dụng các hình thức cho lao động giãn việc, nghỉ luân phiên chiếm 31,77%; lao động bị giãn lương chiếm 31,43%; lao động tạm nghỉ việc không hưởng lương chiếm 7,94% và 28,86% lao động thôi việc, mất việc (Phạm Thị Kiên, 2022).

Thứ ba, suy giảm kinh tế và khó khăn trong hoạt động kinh doanh cũng làm tăng số lượng doanh nghiệp phá sản ở Việt Nam. Theo báo cáo của Bộ Kế hoạch và đầu tư, trong năm 2020 có khoảng 134,9 nghìn doanh nghiệp đăng ký thành lập mới, giảm 2,3% so với năm 2019 (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2020). Giai đoạn 2020-2022, số lượng doanh nghiệp phá sản đã tăng đáng kể so với các giai đoạn trước đó với 119,8 nghìn doanh nghiệp ngừng hoạt động năm 2021 và 143,2 nghìn doanh nghiệp ngừng trong năm 2022. Sự phá sản đã xảy ra ở các lĩnh vực khác nhau và có tác động đến cả doanh nghiệp lớn và nhỏ (Bộ Kế hoạch và đầu tư, 2022), (Tạp chí kinh tế Việt Nam, 2021). (Bảng 1)

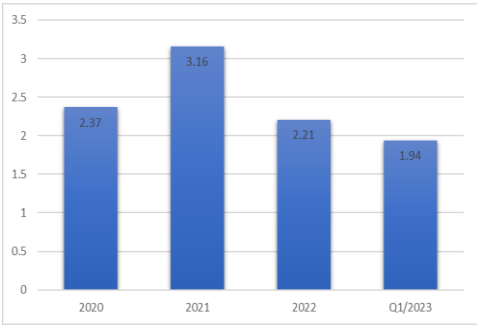
Bảng 1. Thống kê tình hình doanh nghiệp đăng ký mới và ngừng hoạt động trong giai đoạn 2020 – 2022

Stt	Năm	Số DN thành lập mới	Số DN ngừng hoạt động
1	2020	134,900	101,700
2	2021	116,800	119,800
3	2022	148,533	143,200
4	Q1/2023	33,905	42,858

(Nguồn: Theo báo cáo của bộ Kế hoạch và Đầu tư)

Theo số liệu từ bảng thống kê, trong giai đoạn 2020-2022 tỉ lệ doanh nghiệp thành lập mới và doanh nghiệp ngừng hoạt động xấp xỉ nhau, đặc biệt ở năm 2021 số doanh nghiệp ngừng hoạt động lớn hơn doanh nghiệp thành lập mới. Đây là con số đáng lo ngại trong bối cảnh kinh tế gặp nhiều khó khăn do thị trường vốn đang bị siết chặt, lãi suất tăng, các doanh nghiệp khó khăn trong việc tiếp cận nguồn vốn.

Thứ tư, suy giảm kinh tế dẫn tới phá sản hàng loạt các doanh nghiệp, vấn đề này kéo theo tình trạng thất nghiệp gia tăng. Suy giảm kinh tế làm cho tỷ lệ thất nghiệp của Việt Nam tăng cao, năm 2021 cao nhất, chiếm 3,16%. Hình 1 cho thấy tỷ lệ thất nghiệp tại Việt Nam trong giai đoạn 2020 – 2023.



Hình 1. Tỷ lệ thất nghiệp tại Việt Nam trong giai đoạn 2020 – 2023 (%)

Theo báo cáo tình hình thị trường lao động việc làm (2023), cả nước có gần 118 nghìn lao động bị mất việc tại các doanh nghiệp trong quý IV năm 2022. Đến quý I năm 2023, con số này không giảm đi mà tăng lên, với số lượng là gần 149 nghìn lao động bị mất việc. Trong đó, tập trung đa số (55,2%) ở các lao động thuộc các ngành dệt may, da giày, sản xuất linh kiện và sản phẩm điện tử (chiếm tỷ trọng tương ứng là 19,5%; 18,6% và 17%) và chủ yếu tập trung ở một số tỉnh có nhiều khu công nghiệp.

Từ những phân tích trên cho thấy rõ nét những tác động của suy thoái kinh tế đến nền

kinh tế Việt Nam. Nó ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh, chiến lược phát triển và chính sách nhân sự của mỗi doanh nghiệp. Ở phần tiếp theo, nghiên cứu sẽ phân tích vấn đề đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam và những tác động của suy thoái kinh tế đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực.

3.2.2. Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp tư nhân

Theo những phân tích trước đó, doanh nghiệp tư nhân đóng vai trò quan trọng vào sự phát triển và tăng trưởng kinh tế đất nước. Tuy nhiên, để thành công và cạnh tranh tốt trong môi trường kinh doanh ngày càng khốc liệt, yếu tố cốt lõi cần quan tâm chính là vấn đề nguồn nhân lực.

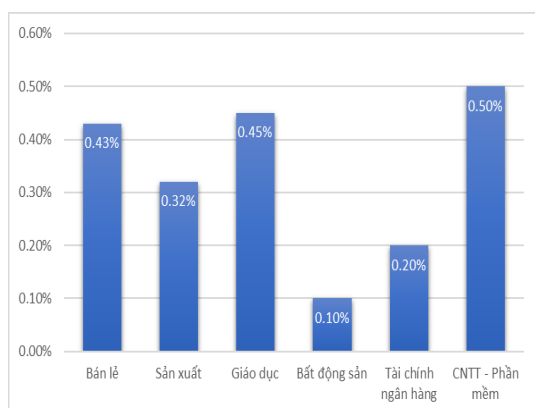
Trong giai đoạn hiện nay, nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Theo dự báo của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP HCM cho biết dự kiến trong giai đoạn 2022 – 2026, TP HCM có nhu cầu tuyển khoảng 270.000 đến 350.000 lao động. Trong đó, nhu cầu nhân lực có trình độ sơ cấp chiếm 25,21%, trung cấp chiếm 21,3%, cao đẳng chiếm 18%, đại học trở lên chiếm 21,29%. Tỷ lệ này cho thấy nhu cầu tuyển dụng nhân sự có tay nghề, có trình độ chuyên môn cao đang tăng nhanh, giảm dần tỉ trọng lao động phổ thông giản đơn. Theo Ngân hàng thế giới, nhiều doanh nghiệp đang gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động có chất lượng, 73% doanh nghiệp có báo cáo rằng họ gặp khó khăn trong tuyển dụng những lao động cho vị trí quản lý, 61% gặp khó khăn để tuyển dụng người lao động có kỹ năng phù hợp. Con số này cho thấy có khoảng cách lớn giữa cung và cầu lao động Việt Nam (FALMI, 2022).

Những số liệu trên cho thấy, các doanh nghiệp đang thay đổi trong việc sử dụng lao

động, tuyển dụng những lao động có trình độ chuyên môn cao. Tuy nhiên việc tìm kiếm, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao không phải là một nhiệm vụ dễ dàng. Đặc biệt là trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt giữa các doanh nghiệp cùng với sự biến động không ngừng của môi trường kinh doanh. Tất cả đã đặt ra một thách thức lớn cho các doanh nghiệp tư nhân trong việc xây dựng và duy trì một đội ngũ nhân lực chất lượng cao.

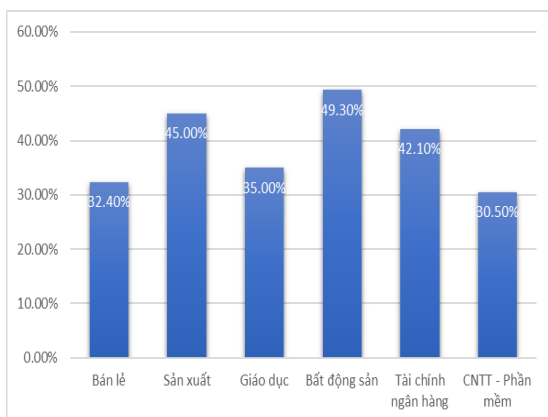
Theo nghiên cứu của Vũ Thị Loan và cộng sự (2022), chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường, làm giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ chỉ chiếm 26,2% lực lượng lao động, trong đó tỉ lệ người từ 15 tuổi trở lên có chuyên môn kỹ thuật từ sơ cấp trở lên ở khu vực thành thị đạt xấp xỉ 39%, khu vực nông thôn gần 20%. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ cả nước là 24,1%. Điều này cho thấy trình độ chuyên môn, tay nghề và kỹ năng của lao động Việt Nam chưa thể đáp ứng được yêu cầu.

Học viện Quản trị HRD Academy (2022) tiến hành khảo sát trên 200 doanh nghiệp có quy mô từ hơn 300 nhân viên trở lên. Kết quả khảo sát cho thấy trung bình một chuyên viên đào tạo sẽ phụ trách đào tạo 100 lao động. Như vậy, một doanh nghiệp có quy mô khoảng 500 nhân viên thì sẽ cần khoảng 5 nhân sự thuộc bộ phận đào tạo. Chi phí đầu tư cho đào tạo tại các doanh nghiệp chỉ chiếm chưa quá 0,5% trên tổng doanh thu của mỗi công ty (Hình 1), trong đó tỉ lệ ngân sách thuê ngoài trên tổng số ngân sách đào tạo chiếm gần như một nửa chi phí dành cho hoạt động đào tạo (Hình 2). Như vậy, chi phí các doanh nghiệp dành cho hoạt động đào tạo nhân sự là rất hạn chế, điều này phần nào ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực doanh nghiệp.



Hình 2. Tỷ lệ ngân sách đào tạo trên tổng doanh thu của doanh nghiệp

Theo số liệu trên hình 2, chỉ tiêu cho hoạt động đào tạo của các doanh nghiệp thuộc nhóm CNTT là cao hơn cả. Điều này cũng phản ánh diễn biến hoạt động kinh doanh trên thị trường. Năm 2022, tình hình kinh tế ở Việt Nam khó khăn nhưng các doanh nghiệp CNTT có sự tăng trưởng tốt.



Hình 3. Tỷ ngân sách thuê ngoài trên tổng ngân sách đào tạo

Trong bối cảnh nền kinh tế hậu Covid-19 cùng những tác động từ cuộc chiến tranh Nga - Ukraine và sự xuất hiện của các công nghệ mới, vấn đề quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp tư nhân lại càng trở nên phức tạp. Vì vậy, các doanh nghiệp cần có sự quan tâm và đầu tư đúng đắn vào việc phát triển nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, cần đưa ra những chiến lược đào tạo nhân sự một cách sáng tạo, hiệu quả và ứng phó

linh hoạt với các yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực để có thể thích ứng trong bối cảnh khó khăn hiện nay.

3.2.3. Những tác động của suy thoái kinh tế đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp tư nhân

Trong bối cảnh suy thoái kinh tế, việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ sống còn đối với các doanh nghiệp để vượt qua khó khăn và tạo điều kiện thuận lợi cho phục hồi và phát triển. Tuy nhiên, sự suy giảm sức mạnh kinh tế và cạnh tranh khốc liệt giữa các doanh nghiệp khiến việc đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng không phải là một nhiệm vụ dễ dàng. Bởi lẽ, suy thoái kinh tế có tác động mạnh và tạo ra những thách thức lớn đối với hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp, cụ thể như:

- Giảm đầu tư cho hoạt động đào tạo: Hiện nay, nhiều doanh nghiệp gặp vấn đề về vốn và khó khăn trong việc tiếp cận các khoản vay. Theo báo cáo của Hiệp hội Doanh nghiệp TP.HCM (HUBA) vừa gửi lên UBND TP.HCM cho biết sau khi khảo sát hơn 100 doanh nghiệp về hoạt động sản xuất kinh doanh đến tháng 2/2023 thì có 43% doanh nghiệp gặp khó khi lãi suất vay cao; 40% đơn vị khó tiếp cận nguồn vốn và 38,2% doanh nghiệp phản ánh thủ tục vay vốn phức tạp, tốn nhiều thời gian. Bên cạnh đó, 41,2% doanh nghiệp cho biết thị trường bị thu hẹp; 30,1% doanh nghiệp gặp khó khi hàng tồn kho nhiều; 17,6% đối diện vấn đề nguyên liệu đầu vào tăng. Do vậy, họ có xu hướng cắt giảm tối đa chi phí, trong đó bao gồm cả chi phí cho đào tạo và phát triển. Điều này dẫn đến việc hạn chế khả năng phát triển và nâng cao kỹ năng của nhân viên, ảnh hưởng đến sức cạnh tranh của doanh nghiệp trong thời gian dài. Thiếu vốn cũng gây ra khó khăn trong việc thu hút và giữ chân nhân viên chất lượng.

• **Khó khăn trong tuyển dụng:** Trong bối cảnh khó khăn chung, các doanh nghiệp tư nhân thường giải quyết áp lực kinh tế bằng việc giảm bớt nhân sự để tiết kiệm chi phí. Từ đó, làm giảm khả năng tuyển dụng nhân viên mới, gây ảnh hưởng đến hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

• **Sự thiếu ổn định:** Các doanh nghiệp còn phải đối mặt với sự không ổn định của môi trường kinh doanh. Tác động của các chính sách kinh tế vĩ mô ảnh hưởng đến quyết định kinh doanh, từ đó ảnh hưởng tới chính sách nhân sự của mỗi doanh nghiệp. Vì thế, nhân viên cần phải có khả năng thích ứng và học hỏi nhanh chóng để có thể đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp trong bối cảnh mới.

• **Giảm động lực làm việc trong nhân viên:** Trong khủng hoảng kinh tế, các doanh nghiệp tư nhân gặp khó khăn trong việc đưa ra các chính sách phúc lợi như cơ hội thăng tiến và phát triển hay tạo ra một môi trường làm việc tích cực cho nhân viên. Do đó, làm mất đi động lực phấn đấu của nhân viên, làm giảm sự hấp dẫn của các chương trình đào tạo và chiến lược phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Khủng hoảng kinh tế mang đến nhiều thách thức, nhưng nó cũng mở ra cơ hội để các doanh nghiệp tận dụng và phát triển nguồn nhân lực. Một số cơ hội có thể kể đến như:

• **Thúc đẩy sự sáng tạo và đổi mới:** Để tồn tại trong khó khăn, doanh nghiệp thường phải tìm kiếm các giải pháp sáng tạo và đổi mới quy trình làm việc để tồn tại và phát triển. Điều này tạo ra cơ hội cho sự phát triển. Khi đối mặt với áp lực thay đổi và tối ưu hóa quy trình, nhân viên có thể đóng góp ý tưởng mới, giải pháp tiên tiến và phương pháp làm việc hiệu quả hơn.

• **Tối ưu hóa hiệu suất công việc:** Khủng hoảng kinh tế thường buộc các doanh nghiệp phải thực hiện các biện pháp tiết kiệm chi phí và tăng hiệu suất làm việc. Điều này có thể tạo ra cơ hội

để tối ưu hóa nguồn nhân lực hiện có như: Phương pháp xác định mục tiêu và khả năng hoàn thành SMART, quy trình PDCA và ứng dụng công nghệ nhằm cải thiện hiệu suất công việc, tăng cường hiệu quả hoạt động và sử dụng tài nguyên nhân lực một cách tối ưu.

• **Xây dựng một đội ngũ trung thành:** Để đảm bảo sự ổn định và phục hồi của doanh nghiệp, việc duy trì một đội ngũ nhân viên trung thành và đáng tin cậy trở thành một yếu tố quan trọng. Khủng hoảng kinh tế giúp doanh nghiệp nhìn nhận lại tầm quan trọng và sự đồng lòng của đội ngũ nhân viên trong việc vượt qua khó khăn. Từ đây, doanh nghiệp sẽ tạo được một môi trường làm việc tích cực và đáng tin cậy để khuyến khích sự tận tụy và trung thành của nhân viên.

Mặc dù, suy thoái kinh tế đã gây ra những tác động đáng kể đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp nhưng nó cũng mở ra các cơ hội để các doanh nghiệp điều chỉnh và cải thiện hoạt động quản trị nhân sự cũng như đánh giá đúng năng lực và sự trung thành của đội ngũ nhân viên, làm tiền đề cho việc xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng, tạo đà cho doanh nghiệp tồn tại và phát triển trong khủng hoảng. Bên cạnh đó, tăng cường sự sáng tạo, tư duy linh hoạt và quyết tâm cao độ cũng cần được đẩy mạnh. Vì vậy, việc đưa ra những giải pháp đột phá và chiến lược dài hạn là cần thiết và cấp bách để đảm bảo nguồn nhân lực của doanh nghiệp, hỗ trợ thích ứng với những thay đổi của môi trường kinh doanh. Cuối cùng, nghiên cứu đề xuất những kiến nghị để tăng cường hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh suy thoái kinh tế.

3.3 Đề xuất những kiến nghị để nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực trong khủng hoảng kinh tế

Trong bối cảnh suy thoái kinh tế, chiến lược quản trị nguồn nhân lực là chìa khóa quan trọng giúp doanh nghiệp vượt qua khó khăn và tạo điều

kiện thuận lợi cho quá trình phục hồi và phát triển. Bên cạnh đó, sự thay đổi và tác động của cuộc cách mạng 4.0 cũng đặt ra nhiều thách thức cho hoạt động này. Để tăng hiệu quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, nhóm tác giả đề xuất một số kiến nghị sau:

• **Tăng cường hoạt động dự báo nhu cầu đào tạo:** Để đảm bảo rằng nguồn nhân lực được đào tạo phù hợp và phản ánh đúng nhu cầu thị trường, các doanh nghiệp cần đánh giá lại nhu cầu đào tạo trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế và thay đổi nhu cầu đào tạo dựa trên yêu cầu thực tế và xu hướng phát triển thông qua việc phân tích thông tin, sử dụng các phần mềm quản lý hay nắm bắt các yếu tố có thể ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo.

• **Đầu tư vào đào tạo nhân lực:** Cần nhìn nhận vấn đề đào tạo nguồn nhân lực là một khoản đầu tư, không phải là chi phí. Từ đó, doanh nghiệp có thể tăng hiệu suất và tạo ra lợi ích dài hạn bằng cách đầu tư vào việc phát triển kỹ năng và năng lực cho nhân viên bằng cách tổ chức các khóa học nội bộ, chương trình mentorship, dự án thực tế và các cơ hội học tập liên tục.

• **Tối ưu hóa sử dụng công nghệ và học trực tuyến:** Việc áp dụng công nghệ và học trực tuyến trong đào tạo nguồn nhân lực giúp tiết kiệm chi phí, cung cấp môi trường học tập linh hoạt và tiện lợi, đồng thời mở ra nhiều cơ hội học tập và phát triển cho nhân viên.

• **Xây dựng một môi trường học tập và phát triển ngay trong doanh nghiệp:** Tạo ra một môi trường học tập và phát triển tích cực, khuyến khích nhân viên tham gia các khóa đào tạo, chia sẻ kiến thức và thúc đẩy việc học hỏi chủ động liên tục trong tổ chức.

• **Điều chỉnh chương trình đào tạo:** Khi xây dựng chương trình đào tạo cần đưa ra các chuẩn đầu ra đo lường được về kiến thức, kỹ năng, thái độ. Ngoài ra, nên tập trung vào việc phát triển những kỹ năng cần thiết trong môi trường kinh tế

suy thoái, như kỹ năng quản lý tài chính, khả năng thích ứng với thay đổi và khả năng giải quyết vấn đề.

• **Hợp tác với các tổ chức đào tạo:** Thiết lập mối quan hệ hợp tác với các trường Đại học, trung tâm đào tạo chuyên nghiệp và tổ chức nghiên cứu để nguồn nhân lực luôn được tiếp cận với những kiến thức và kỹ năng mới nhất, đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực trong bối cảnh mới.

• **Tìm kiếm đối tác và nhà tài trợ:** Nhằm giảm gánh nặng tài chính cho doanh nghiệp và mang đến các chương trình đào tạo chất lượng cao, các doanh nghiệp có thể tranh thủ cơ hội tìm kiếm các đối tác đào tạo và tổ chức tài trợ để nhận sự hỗ trợ tài chính và nguồn lực đào tạo như cơ sở hạ tầng...

Những kiến nghị trên đây sẽ hỗ trợ các doanh nghiệp tư nhân nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực, thích ứng với bối cảnh suy thoái kinh tế và đáp ứng những yêu cầu về nhân sự trong cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0.

4. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế, hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp tư nhân đang đối mặt với nhiều thách thức. Từ áp lực tài chính, giảm nguồn lực đầu tư vào đào tạo, đến việc thay đổi nhu cầu đào tạo, cho thấy khủng hoảng kinh tế đã ảnh hưởng mạnh mẽ đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp.

Qua quá trình nghiên cứu, nhận thấy rằng bên cạnh những tác động tiêu cực thì khủng hoảng kinh tế cũng mang đến cơ hội để các doanh nghiệp điều chỉnh và cải thiện hoạt động đào tạo nguồn nhân lực. Nghiên cứu đã chỉ ra một số hướng đi và biện pháp mà các doanh nghiệp có thể áp dụng để tăng cường hiệu quả và chất lượng của hoạt động đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh kinh tế suy thoái.

Tóm lại, khủng hoảng kinh tế đã có những tác động đáng kể đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp tư nhân. Thông qua những giải pháp như quá trình đánh giá nhu cầu đào tạo mới, ứng dụng công nghệ, tìm kiếm đối tác và tài trợ, đầu tư vào phát triển nội bộ và xây dựng một môi trường học tập và phát triển, các doanh nghiệp có thể nâng cao hiệu quả và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho sự thích ứng và thành công trong môi trường kinh doanh khốc liệt hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2020). *Năm 2020 cả nước có 134,9 nghìn doanh nghiệp đăng ký thành lập mới*. Cổng thông tin điện tử, Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2022). *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam 2022*.
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2022). *Tình hình hoạt động của doanh nghiệp quý I năm 2022*. Cổng thông tin điện tử, Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
- Cổng TTĐT Bộ Tài chính. (2009). *Việt Nam trước khủng hoảng và suy thoái kinh tế toàn cầu*.
- Đặng Nguyên Anh. (2014). *Thị trường lao động - việc làm và quan hệ lao động trong điều kiện hội nhập ở Việt Nam: Thực trạng và một số định hướng chính sách*. Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
- Đỗ Hồng Quân. (2022). *Tác động của đại dịch Covid-19 tới các doanh nghiệp Dệt may tại Việt Nam và giải pháp*. Tạp chí công thương. Viện Kinh tế và Quản lý, Đại học Bách khoa Hà Nội.
- FALMI. (2022). *Dự báo nhu cầu nhân lực của 6 ngành công nghiệp tại TP.HCM*. Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP Hồ Chí Minh.
- Học viện Quản trị HRD Academy. (2022). *Báo cáo hoạt động Đào tạo&phát triển doanh nghiệp Việt Nam 2022*.
- Hồng Quyên. (2022). *Tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm gia tăng trong năm 2021*. Thời báo tài chính.
- Phạm Thị Kiên. (2022). *Phát triển nguồn nhân lực số trong các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay*. Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- Rosen, E. A. (2005). *Roosevelt, the Great Depression, and the Economics of Recovery*. University of Virginia Press.
- Tạp chí kinh tế Việt nam. (2021). *Năm 2021: Doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường tăng gần 20% vì covid-19*. Tạp chí kinh tế Việt nam.
- Taylor, J. B. (2009). *The Financial Crisis and the Policy Responses: An Empirical Analysis of What Went Wrong*. National Bureau of Economic Research.
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Việt Nam trước khó khăn, thách thức của kinh tế thế giới*. Tổng cục thống kê.
- Tổng cục thống kê. (2023). *Thông Cáo Báo Chí Tình Hình Lao động việc Làm Quý I năm 2023*.
- Vũ Thị Loan và cộng sự. (2022). *Dịch chuyển lao động có tay nghề trong quá trình Việt Nam tham gia Cộng đồng Kinh tế ASEAN*.