

ỨNG DỤNG AI TRONG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

● NGUYỄN THANH SƠN

Khoa Quản trị và Marketing,
Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật công nghiệp

TÓM TẮT:

Bài viết này tập trung vào ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong quản lý nguồn nhân lực (HRM). Các công cụ AI ngày càng được sử dụng rộng rãi để cải thiện quy trình tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân viên, đồng thời nâng cao hiệu quả công việc và tối ưu hóa việc quản lý nhân sự. Tuy nhiên, việc triển khai AI trong HRM cũng đối mặt với nhiều thách thức, từ bảo mật dữ liệu đến sự chấp nhận của nhân viên đối với sự thay đổi công nghệ. Bài viết sẽ phân tích các ứng dụng nổi bật của AI trong HRM và những khó khăn, thách thức trong quá trình áp dụng công nghệ này vào thực tế.

Từ khóa: trí tuệ nhân tạo, quản lý nguồn nhân lực, tuyển dụng, đào tạo, phát triển nhân viên, hiệu quả công việc.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu đang thay đổi nhanh chóng, các tổ chức và doanh nghiệp ngày càng phải đối mặt với những thách thức lớn trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Các phương pháp quản lý nhân sự truyền thống, mặc dù đã có nhiều thành công trong suốt thời gian dài, nhưng giờ đây đã bắt đầu bộc lộ những hạn chế rõ rệt khi phải xử lý khối lượng thông tin khổng lồ, cũng như những yêu cầu ngày càng phức tạp từ thị trường lao động hiện đại. Quá trình tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân viên đòi hỏi sự chính xác và nhanh chóng, nhưng lại tốn rất nhiều thời gian và công sức khi phải xử lý thủ công hoặc dựa vào những quy trình kém linh hoạt. Để giải quyết vấn đề này, các tổ chức ngày nay đang chuyển sang sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI), một công nghệ với khả năng học hỏi và đưa ra quyết định dựa trên dữ liệu. AI có thể tự động hóa các công việc như sàng lọc hồ sơ ứng viên, phát

triển chương trình đào tạo cá nhân hóa và đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên. Nhờ vào AI, các nhà quản lý nhân sự có thể cải thiện đáng kể hiệu quả công việc, giảm thiểu sai sót, đồng thời tạo ra môi trường làm việc hiệu quả hơn, giúp nâng cao trải nghiệm của nhân viên và tối ưu hóa năng suất lao động. Tuy nhiên, việc áp dụng AI trong quản lý nguồn nhân lực cũng không phải là một quá trình đơn giản. Các vấn đề như bảo mật thông tin, sự thiên vị trong quá trình ra quyết định của AI và việc nhân viên có thể cảm thấy lo ngại về sự thay thế công việc của họ là những yếu tố cần phải cân nhắc kỹ lưỡng trước khi triển khai công nghệ này vào thực tế.

2. Ứng dụng AI trong quản lý nguồn nhân lực

Trí tuệ nhân tạo (AI) đã và đang trở thành một công cụ quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực (HRM) không chỉ trên thế giới mà còn tại Việt Nam. Các doanh nghiệp Việt Nam ngày càng nhận thức được tầm quan trọng của

AI trong việc tối ưu hóa các quy trình tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân viên. Theo Báo cáo “Ứng dụng AI trong quản lý nguồn nhân lực” của Bộ Thông tin và Truyền thông Việt Nam (2021), việc ứng dụng AI trong quản lý nguồn nhân lực sẽ giúp các doanh nghiệp giảm thiểu chi phí, nâng cao chất lượng công việc và tạo ra cơ hội phát triển nghề nghiệp cho nhân viên.

Một trong những ứng dụng phổ biến của AI trong quản lý nhân sự tại Việt Nam là trong quy trình tuyển dụng. Nghiên cứu của VietnamWorks (2022) trong báo cáo “AI in Recruitment Process: Vietnamese Market Trends” cho biết, hơn 50% các công ty tại Việt Nam đã sử dụng AI trong việc sàng lọc hồ sơ ứng viên. AI giúp tự động hóa việc đánh giá hồ sơ, giúp các nhà tuyển dụng nhanh chóng tìm ra những ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu công việc mà không cần phải dựa vào các yếu tố chủ quan như giới tính, độ tuổi hay sắc tộc. Hệ thống AI có thể quét qua hàng nghìn hồ sơ xin việc chỉ trong vài giây, tiết kiệm được rất nhiều thời gian cho các nhà tuyển dụng.

Một ứng dụng đáng chú ý khác của AI trong quản lý nhân sự là trong đào tạo và phát triển nhân viên. Theo Báo cáo “AI in Human Resources: Vietnamese Market Trends” của Công ty Tư vấn nhân sự Navigos Group (2023), gần 40% các tổ chức tại Việt Nam đã ứng dụng AI để cá nhân hóa các chương trình đào tạo nhân viên. AI có khả năng phân tích dữ liệu hiệu suất làm việc của nhân viên và đưa ra các gợi ý về các kỹ năng cần cải thiện, từ đó giúp Công ty xây dựng các khóa học đào tạo phù hợp với nhu cầu và tốc độ học tập của từng nhân viên. Việc này không chỉ giúp tiết kiệm chi phí mà còn nâng cao hiệu quả đào tạo và phát triển nhân viên. Báo cáo của IBM (2021) cũng khẳng định việc ứng dụng AI giúp cá nhân hóa các chương trình học tập, từ đó mang lại kết quả rõ rệt trong việc cải thiện kỹ năng và năng suất lao động.

AI cũng hỗ trợ trong việc đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên tại các công ty ở Việt Nam. Báo cáo “The Impact of AI on Employee Performance in Vietnam” của MISA (2022) cho thấy 58% các công ty tại Việt Nam sử dụng AI để theo dõi và đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên. AI có

thể thu thập và phân tích dữ liệu từ nhiều nguồn khác nhau, chẳng hạn như kết quả công việc, mức độ tương tác trong nhóm, phản hồi từ đồng nghiệp và sự tham gia vào các dự án. Dựa trên những dữ liệu này, các nhà quản lý nhân sự có thể đưa ra các quyết định chính xác về việc thăng tiến, điều chỉnh công việc hay thậm chí đưa ra các chính sách khen thưởng phù hợp. Hệ thống AI giúp giảm thiểu sự thiên vị trong quá trình đánh giá, vì các quyết định được đưa ra dựa trên các yếu tố khách quan và các chỉ số cụ thể. Điều này giúp các tổ chức duy trì một môi trường công bằng và minh bạch hơn trong việc đánh giá nhân viên.

Ngoài ra, AI còn giúp các doanh nghiệp tại Việt Nam dự đoán nhu cầu nguồn nhân lực trong tương lai. Theo Báo cáo “AI and Workforce Planning in Vietnam” của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023), các công cụ AI có thể phân tích dữ liệu lớn về nhu cầu lao động trong ngành và dự báo sự thay đổi về nhân sự trong các lĩnh vực cụ thể. Điều này giúp các công ty xây dựng kế hoạch tuyển dụng và phát triển nhân sự một cách chủ động và linh hoạt, từ đó nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực. Báo cáo của PwC Việt Nam (2022) cũng chỉ ra, 64% các công ty tại Việt Nam hiện đang sử dụng AI để phân tích và dự đoán xu hướng nhân sự, giúp họ đưa ra các quyết định chiến lược hiệu quả hơn trong việc duy trì và phát triển lực lượng lao động.

Tóm lại, AI đang ngày càng có ảnh hưởng mạnh mẽ trong việc quản lý nguồn nhân lực tại Việt Nam. Các ứng dụng của AI không chỉ giúp cải thiện quy trình tuyển dụng, đào tạo và đánh giá nhân viên mà còn giúp dự báo và phân tích xu hướng nguồn nhân lực trong tương lai. Tuy nhiên, các doanh nghiệp cần chú trọng đến các vấn đề về bảo mật dữ liệu và sự chấp nhận của nhân viên đối với công nghệ này, từ đó đảm bảo việc triển khai AI một cách hiệu quả và bền vững.

3. Thách thức và giải pháp thúc đẩy ứng dụng AI trong quản lý nguồn nhân lực

Mặc dù AI mang lại nhiều cơ hội cải tiến quy trình quản lý nguồn nhân lực, các doanh nghiệp tại Việt Nam vẫn đối mặt với một số thách thức lớn khi triển khai và ứng dụng công nghệ này.

Một trong những thách thức lớn nhất là rào cản về nhận thức và sự chấp nhận của người lao động. Cũng nghiên cứu của PwC Việt Nam (2022), có đến 40% nhân viên lo ngại việc ứng dụng AI sẽ thay thế công việc của họ, dẫn đến sự chống đối và thiếu hợp tác trong quá trình triển khai. Sự thiếu hiểu biết về cách thức AI hỗ trợ và không thay thế công việc con người khiến cho nhiều nhân viên không mặn mà với việc áp dụng công nghệ này. Điều này đòi hỏi các công ty phải xây dựng chiến lược giáo dục và truyền thông rõ ràng để giúp người lao động hiểu rõ lợi ích của AI trong việc tối ưu hóa công việc, thay vì lo sợ mất việc.

Vấn đề bảo mật và quyền riêng tư cũng là một thách thức không thể bỏ qua khi ứng dụng AI trong quản lý nhân lực. AI sử dụng dữ liệu lớn để phân tích và đưa ra các quyết định liên quan đến nhân sự, như đánh giá hiệu suất làm việc, dự đoán xu hướng nhân sự hay lựa chọn ứng viên trong quá trình tuyển dụng. Tuy nhiên, việc sử dụng dữ liệu cá nhân một cách tự động và không có sự giám sát thích hợp có thể dẫn đến rủi ro về bảo mật và vi phạm quyền riêng tư của nhân viên.

Theo Báo cáo của Bộ Thông tin và Truyền thông Việt Nam (2021), có khoảng 65% doanh nghiệp Việt Nam lo ngại về việc bảo vệ thông tin cá nhân khi áp dụng AI, đặc biệt là trong các lĩnh vực như tuyển dụng và đánh giá nhân viên. Các doanh nghiệp cần xây dựng các chính sách bảo mật mạnh mẽ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ dữ liệu của pháp luật Việt Nam để đảm bảo tính minh bạch và bảo vệ quyền lợi cho nhân viên.

Một thách thức khác liên quan đến chi phí và nguồn lực triển khai. Việc triển khai AI đòi hỏi các doanh nghiệp phải đầu tư vào hạ tầng công nghệ và đào tạo nhân lực để có thể vận hành và khai thác được các công cụ AI. Đặc biệt đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam, chi phí đầu tư ban đầu có thể là một rào cản lớn, khiến họ không thể ứng dụng AI ngay lập tức. Do đó, các công ty cần tìm cách tận dụng các giải pháp AI chi phí thấp hơn, chẳng hạn như sử dụng các phần mềm AI sẵn có hoặc hợp tác với các đối tác công nghệ để triển khai AI một cách linh hoạt và tiết kiệm chi phí.

Để thúc đẩy ứng dụng AI trong quản lý nguồn nhân lực, các doanh nghiệp cần thực hiện một số giải pháp. Đầu tiên, tăng cường giáo dục và đào tạo cho nhân viên về cách AI có thể hỗ trợ công việc của họ là điều quan trọng. Các công ty nên tổ chức các buổi đào tạo để giải thích về AI và cung cấp các kỹ năng cần thiết để làm việc với công nghệ này, từ đó giúp nhân viên hiểu rõ hơn về lợi ích mà AI mang lại. Một chiến lược đào tạo toàn diện sẽ giúp giảm bớt sự lo ngại và sự chống đối từ phía nhân viên, tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai công nghệ.

Giải pháp thứ hai là đảm bảo bảo mật và quyền riêng tư dữ liệu. Các doanh nghiệp cần thực hiện các biện pháp bảo mật chặt chẽ, bao gồm mã hóa dữ liệu, sử dụng các hệ thống quản lý dữ liệu tiên tiến và đảm bảo rằng các quy trình bảo vệ dữ liệu được thực hiện đúng theo các quy định của pháp luật về bảo mật thông tin. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng cần tạo ra một cơ chế giám sát và kiểm soát việc sử dụng dữ liệu để đảm bảo sự minh bạch trong quy trình xử lý và bảo vệ quyền lợi cho nhân viên.

Cuối cùng, cải thiện khả năng tiếp cận và chi phí AI sẽ là một yếu tố quan trọng để thúc đẩy ứng dụng AI trong quản lý nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Chính phủ và các tổ chức hỗ trợ doanh nghiệp cần tạo ra các chương trình hỗ trợ tài chính, cung cấp các giải pháp công nghệ AI phù hợp với ngân sách của doanh nghiệp nhỏ, cũng như khuyến khích các công ty lớn chia sẻ kiến thức và tài nguyên về AI với các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Việc xây dựng một môi trường hỗ trợ và hợp tác sẽ giúp các doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận và áp dụng AI trong quản lý nhân sự.

4. Kết luận

Việc ứng dụng AI trong quản lý nguồn nhân lực tại Việt Nam đang gặp phải một số thách thức lớn, bao gồm vấn đề nhận thức, bảo mật và chi phí. Tuy nhiên, nếu các doanh nghiệp thực hiện các giải pháp đào tạo, bảo mật và cải thiện khả năng tiếp cận công nghệ, AI sẽ trở thành công cụ mạnh mẽ giúp nâng cao hiệu quả công việc và phát triển nguồn nhân lực một cách bền vững ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Bộ Thông tin và Truyền thông Việt Nam (2021). Báo cáo “Ứng dụng AI trong quản lý nguồn nhân lực”.

VietnamWorks (2022). AI in Recruitment Process: Vietnamese Market Trends.

Navigos Group (2023c). AI in Human Resources: Vietnamese Market Trends.

IBM (2021). AI and Human Resources: Personalization in Employee Training.

MISA (2022). The Impact of AI on Employee Performance in Vietnam.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023). Báo cáo “AI and Workforce Planning in Vietnam”.

PwC Việt Nam (2022). Khảo sát về Bảo mật dữ liệu và ứng dụng AI tại Việt Nam.

Ngày nhận bài: 24/1/2025

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 7/2/2025

Ngày chấp nhận đăng bài: 26/2/2025

AI APPLICATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

● **NGUYEN THANH SON**

Faculty of Management and Marketing,
University of Economics - Technology for Industries

ABSTRACT:

This study explores the application of artificial intelligence (AI) in human resource management, focusing on its role in enhancing recruitment, training, and employee development while improving operational efficiency and optimizing human resource management practices. Despite its potential, the implementation of AI in human resource management presents several challenges, including concerns related to data security and employee resistance to technological change. The study analyzes key AI applications in human resource management and discusses the practical difficulties and obstacles organizations face in integrating this technology effectively.

Keywords: artificial intelligence, human resource management, recruitment, training, employee development, working performance.