

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CHUYỂN ĐỔI SỐ: TRƯỜNG HỢP CÔNG TY TNHH MTV IN BÁO NHÂN DÂN HÀ NỘI

● ĐỖ THỊ TÂM - NGUYỄN NAM HẢI

TÓM TẮT:

Bài báo phân tích nhu cầu cấp thiết của Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (NNL) nhằm thích ứng với thách thức từ toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0. Mặc dù đã có các biện pháp như đào tạo và đãi ngộ, Công ty vẫn cần chiến lược quản lý toàn diện để đáp ứng các yêu cầu kỹ năng số và công nghệ mới. Bài báo đề xuất áp dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo trong quản lý và tuyển dụng, giúp tối ưu hóa hiệu suất, tăng năng suất và duy trì tính cạnh tranh bền vững trong quá trình chuyển đổi số.

Từ khóa: nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chuyển đổi số, Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc nâng cao chất lượng NNL tại Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Yêu cầu về năng lực số, kỹ năng sử dụng công nghệ mới như AI, Big Data và tự động hóa, đòi hỏi đội ngũ nhân viên phải được đào tạo bài bản, nâng cao năng lực (UNDP, 2020). Đồng thời, áp lực về nâng cao hiệu quả, năng suất và giảm chi phí sản xuất chỉ có thể đạt được khi nhân viên được trang bị kỹ năng vận hành các hệ thống số hóa hiện đại (ILO, 2008).

Chuyển đổi số cũng khiến việc giữ chân và thu hút nhân tài trở nên cạnh tranh hơn. Công ty cần có chính sách đãi ngộ và phát triển nhân tài hiệu quả để đảm bảo duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao, đòi hỏi phải có chiến lược quản lý NNL toàn diện (OECD, 2019). Cuối cùng, quản lý thay đổi trong

giai đoạn chuyển đổi số đòi hỏi đội ngũ lãnh đạo phải có khả năng dẫn dắt và thúc đẩy đổi mới (Kotter, 1996).

Việc nâng cao chất lượng NNL tại Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội là điều kiện cần thiết để doanh nghiệp phát triển bền vững trong thời kỳ chuyển đổi số.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Các công trình nghiên cứu về nội hàm và tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực: Các nghiên cứu tập trung xác định các yếu tố cấu thành và tiêu chí đánh giá chất lượng NNL. Theo UNDP (2020) và ILO (2008), NNL bao gồm kiến thức, kỹ năng, thể lực và nhân cách, được đánh giá dựa trên trình độ chuyên môn, khả năng phát triển nghề nghiệp và mức độ thích ứng với thị trường lao động. Denison và Mishra (1995) cũng

nhấn mạnh vai trò của văn hóa tổ chức trong việc ảnh hưởng đến chất lượng NNL.

Các công trình về khía cạnh nâng cao chất lượng NNL (tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, đãi ngộ,...): Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra việc quản lý và sử dụng hiệu quả NNL thông qua đào tạo liên tục và tuyển dụng đúng người là yếu tố quan trọng trong nâng cao hiệu suất (Denison & Mishra, 1995). Cameron và Quinn (1999) nhấn mạnh tầm quan trọng của đào tạo nhân lực liên tục và chiến lược tuyển dụng phù hợp để phát triển NNL số và kỹ năng chuyên môn (OECD, 2019).

Các công trình về yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL: Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL gồm văn hóa tổ chức, chiến lược quản lý và môi trường làm việc (Kotter, 1996). Martins và Terblanche (2003) chỉ ra rằng, văn hóa sáng tạo và chế độ đãi ngộ ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc giữ chân nhân tài, trong khi Syrett và Lammiman (1997) nhấn mạnh tầm quan trọng của đổi mới công nghệ và phát triển cơ hội nghề nghiệp.

Các công trình về kinh nghiệm thực tiễn tại địa phương và doanh nghiệp: Các nghiên cứu tại nhiều quốc gia cho thấy việc phát triển kỹ năng số, đào tạo liên tục và cải thiện môi trường làm việc là yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng NNL trong thời kỳ chuyển đổi số (OECD, 2019). Tại Việt Nam, các doanh nghiệp như FPT và VinGroup đã thành công trong việc phát triển NNL số, giúp nâng cao năng lực cạnh tranh.

2.2. Cơ sở lý thuyết

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (NCCLNNL) được hiểu theo nhiều quan điểm, nhấn mạnh vào việc phát triển toàn diện thể lực, trí lực, phẩm chất và năng lực xã hội của người lao động. Theo Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, NCCLNNL là quá trình phát triển thể lực, trí lực và khả năng sáng tạo của con người. Trong khi đó, theo Lê Thanh Hà, NCCLNNL bao gồm giáo dục, đào tạo và phát triển để thay đổi hành vi nghề nghiệp. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhấn mạnh vào việc phát triển năng lực và sử dụng hiệu quả năng lực đó, không chỉ là đào tạo chuyên môn, mà còn tạo điều kiện cho người lao động đạt được sự thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống.

Nâng cao CLNNL tại doanh nghiệp bao gồm:

Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là quá trình xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL để đảm bảo đáp ứng mục tiêu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp (DN). Quy hoạch và kế hoạch NCCLNNL là bước đệm quan trọng giữa chiến lược dài hạn và các kế hoạch thực thi ngắn hạn nhằm đảm bảo DN có đủ nhân lực cần thiết.

Tuyển dụng nguồn nhân lực: là quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân lực phù hợp với yêu cầu công việc. Một chiến lược tuyển dụng hiệu quả giúp đảm bảo số lượng và chất lượng nhân lực, đồng thời điều chỉnh cơ cấu lao động hợp lý nhằm phục vụ tốt nhất cho sự phát triển của tổ chức.

Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực hợp lý: việc bố trí nhân lực hợp lý, đúng chuyên môn và sở trường sẽ giúp tối đa hóa hiệu quả làm việc của nhân viên. Điều này còn tạo động lực và cơ hội thăng tiến, giúp NLD phát huy tối đa năng lực và gia tăng hiệu suất làm việc.

Đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ: đào tạo giúp nâng cao kỹ năng, chuyên môn và khả năng thích ứng của NLD với công việc. Quá trình này bao gồm xác định nhu cầu đào tạo, lập kế hoạch và đánh giá kết quả sau đào tạo để điều chỉnh và cải thiện chương trình cho tương lai.

Tạo động lực cho người lao động: các chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy người lao động gắn bó lâu dài với DN. Lương, thưởng, phúc lợi và môi trường làm việc thuận lợi là những yếu tố tạo động lực cho NLD cải thiện hiệu quả công việc.

Các nhân tố ảnh hưởng đến NCCLNNL:

Các yếu tố bên ngoài như sự phát triển kinh tế, khoa học công nghệ, cạnh tranh và chính sách pháp luật tác động đến quá trình nâng cao NNL. Bên cạnh đó, các yếu tố bên trong DN như chiến lược phát triển, quan điểm lãnh đạo, văn hóa doanh nghiệp và sự hỗ trợ từ bộ phận nhân sự cũng ảnh hưởng trực tiếp đến việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực.

3. Phương pháp nghiên cứu (Methodology)

Phương pháp thống kê và phân tích: nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê và phân tích để thu thập dữ liệu về các tiêu chuẩn chất lượng của đội ngũ cán bộ, nhân viên tại Công ty TNHH MTV In

Báo Nhân Dân Hà Nội. Qua đó, các mặt đạt được và những hạn chế trong công tác nâng cao chất lượng NNL được phân tích một cách chi tiết.

Phương pháp so sánh và đánh giá: phương pháp so sánh được áp dụng nhằm phân tích các chỉ số liên quan đến chất lượng NNL trong các giai đoạn khác nhau, từ đó đánh giá sự thay đổi cũng như hiệu quả của các chính sách và hoạt động nâng cao chất lượng NNL của Công ty.

Phương pháp thu thập thông tin:

Thông tin thứ cấp: dữ liệu từ các tài liệu và báo cáo của bộ phận quản lý nhân sự và các phòng ban chức năng khác được thu thập để hỗ trợ phân tích và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng NNL.

Thông tin sơ cấp: nghiên cứu sử dụng bảng hỏi (120 mẫu) để khảo sát thực trạng nguồn nhân lực (NNL) tại Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội. Mẫu khảo sát bao gồm các câu hỏi về các yếu tố nâng cao chất lượng NNL và mức độ hài lòng của cán bộ quản lý, lãnh đạo và nhân viên về vấn đề này.

Phương pháp phỏng vấn sâu: nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu với các lãnh đạo Công ty nhằm thu thập ý kiến về thực trạng nâng cao chất lượng NNL, đồng thời đề xuất các giải pháp cải thiện trong thời gian tới. Phương pháp này giúp bổ sung những góc nhìn từ cấp quản lý trong quá trình phân tích và đánh giá chất lượng NNL.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Đặc điểm nhân sự tại Công ty TNHH MTV In báo Nhân Dân Hà Nội

Hiện nay, tại Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội, nguồn nhân lực (NNL) có trình độ từ cao đẳng, đại học và trên đại học chiếm tỷ trọng cao, tập trung chủ yếu ở các khối nhân sự, kinh doanh và hành chính, với xu hướng gia tăng qua các năm nhằm đáp ứng yêu cầu công việc. Đến năm 2023, tỷ lệ này đạt 19,32%. Khối vận hành máy in có 59,21% nhân lực được đào tạo từ cao đẳng nghề trở lên và 25% được đào tạo ở bậc trung cấp nghề, trong khi không có nhân lực được đào tạo ở trình độ sơ cấp và trung cấp. Lao động phổ thông chiếm tỷ trọng trung bình, chủ yếu ở các bộ phận gia công, tạp vụ, bảo vệ và lái xe. Dù tổng số NNL của Công ty ít biến động trong 3 năm gần đây, trình độ chuyên môn của nhân viên đã tăng lên nhờ chính sách tuyển dụng và đào tạo nội

bộ. (Nguồn: Bộ phận Hành chính nhân sự, Công ty TNHH MTV In báo Nhân Dân Hà Nội).

Mặc dù nhân viên đáp ứng được yêu cầu công việc, nhưng phần lớn kỹ năng mềm của họ chủ yếu dựa trên kinh nghiệm thực tế, do chưa được đào tạo bài bản và thường xuyên về các kỹ năng nghiệp vụ mới. Điều này tạo ra một rào cản nhất định cho công ty trong bối cảnh hiện nay, khi việc nắm bắt kỹ năng mềm chuyên nghiệp là cần thiết để đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của công việc.

4.2. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội

Chất lượng NNL tại Việt Nam nói chung và tại Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội nói riêng đều chịu ảnh hưởng từ bối cảnh chung của đất nước. Trải qua hơn 60 năm, Công ty luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ in báo Đảng. Tuy nhiên, Công ty đang phải đối diện với những thách thức lớn do suy thoái kinh tế và sự phát triển của báo điện tử. Để vượt qua thách thức này, Công ty đã xây dựng chiến lược phát triển dựa trên việc duy trì sản phẩm in báo và mở rộng in thương mại. Trong đó, NNL đóng vai trò chủ chốt, đặc biệt là trong việc ứng dụng công nghệ và sáng tạo, nhằm xây dựng tập thể đoàn kết, vững mạnh.

Về Hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội thực hiện quy hoạch phát triển NNL với các kế hoạch ngắn và trung hạn để thích ứng với môi trường kinh tế - xã hội biến động. Quy hoạch dài hạn gặp khó khăn do dự báo chất lượng không chắc chắn, nhưng Ban giám đốc nhận thấy NNL là nhân tố cạnh tranh và đã đề xuất chiến lược phù hợp. Kế hoạch NNL trung hạn (1-2 năm) tập trung vào nâng cấp thiết bị và hiệu quả hoạt động cốt lõi, dự báo nhu cầu nhân sự theo vị trí. Kế hoạch ngắn hạn xác định nhu cầu nhân sự từng bộ phận, cân đối NNL nội bộ, điều động và đào tạo nhân viên nhằm nâng cao tay nghề, đảm bảo nhân lực phù hợp với công việc và tránh mất cân đối.

Về Tuyển dụng nguồn nhân lực

Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội xây dựng kế hoạch tuyển dụng hàng năm dựa trên nhu cầu công việc và mở rộng quy mô. Kế hoạch được trình giám đốc phê duyệt và có thể điều chỉnh

theo yêu cầu phát sinh. Trong giai đoạn 2019-2023, Công ty tập trung tuyển dụng nhân viên văn phòng, với số lượng tăng dần theo kế hoạch sản xuất. Cụ thể, nhu cầu tuyển dụng năm 2021 cao hơn do yêu cầu phát triển nhân viên kỹ thuật và quản lý hạ tầng khu công nghiệp. Điều kiện tuyển dụng chủ yếu yêu cầu trình độ chuyên môn phù hợp và ưu tiên ứng viên có kinh nghiệm.

Về kết quả, công tác tuyển dụng của Công ty ngày càng hiệu quả với số lượng tuyển dụng đạt kế hoạch cao hơn qua các năm. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế như việc phân tích công việc chưa được thực hiện đầy đủ và chưa có mối quan hệ với các cơ sở đào tạo để cung cấp nguồn lao động chất lượng cao. Công ty cũng gặp khó khăn trong thu hút lao động có kinh nghiệm do sự cạnh tranh từ các doanh nghiệp khác trong cùng lĩnh vực.

Nhìn chung, công tác tuyển dụng của Công ty được thực hiện hợp lý và hiệu quả, nhưng vẫn cần cải thiện để nâng cao hơn nữa về chất lượng và hiệu quả tuyển dụng.

Về Bố trí, sử dụng NNL: theo khảo sát của tác giả, 84% nhân viên văn phòng và 81% lao động trực tiếp cho rằng họ được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn. Việc phân công công việc cũng được đánh giá cao với 81% nhân viên văn phòng và 80% lao động trực tiếp nhận thấy năng lực cá nhân được sử dụng tốt. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng 19% lao động trực tiếp cho rằng việc bố trí nhân lực chưa thực sự hiệu quả.

Về Đào tạo và phát triển NNL: Công ty đã tổ chức nhiều khóa đào tạo nâng cao tay nghề cho lao động. Ví dụ, năm 2023, Công ty đã đào tạo 5 cán bộ quản lý và 7 nhân viên kỹ thuật, đạt 70% kế hoạch đề ra. Tổng chi phí đào tạo năm 2023 là 408 triệu đồng, tăng từ 214 triệu đồng năm 2019, với chi phí đào tạo bình quân tăng từ 2,3 triệu đồng/người năm 2019 lên 3,4 triệu đồng/người năm 2023.

Chính sách lương, thưởng: lương bình quân năm 2023 của cán bộ quản lý là 331 triệu đồng/năm, của nhân viên là 153 triệu đồng/năm và của công nhân là 76 triệu đồng/năm. Lương của công nhân còn thấp, gây ra sự chênh lệch lớn so với cán bộ quản lý (gấp khoảng 5 lần). Tỷ lệ người lao động cảm thấy tiền lương tương xứng với kết quả công việc đạt 58% và 53% người lao động cho rằng cách tính lương là công bằng.

Về phát triển nghề nghiệp và thăng tiến: có 55% nhân viên nhận thấy có nhiều cơ hội thăng tiến trong Công ty, tuy nhiên chỉ 35% nhân viên biết rõ các điều kiện cần thiết để thăng tiến và chỉ 31% đồng ý chính sách cán bộ là công bằng.

Về Chăm sóc sức khỏe và phúc lợi: Công ty tổ chức khám sức khỏe hàng năm và các hoạt động thể thao cho nhân viên, với 95% lao động đánh giá cao các hoạt động này. Về bữa ăn, 79% lao động cho rằng bữa ăn tại Công ty đảm bảo đủ dinh dưỡng để tái sản xuất sức lao động.

5. Khuyến nghị

Để thực hiện thành công các mục tiêu phát triển trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội cần có những giải pháp chiến lược và cụ thể về phát triển NNL.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội cần thực hiện một loạt các giải pháp chiến lược để phát triển NNL nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại. Đầu tiên, việc áp dụng công nghệ phân tích dữ liệu và trí tuệ nhân tạo vào quy hoạch NNL sẽ giúp Công ty dự báo chính xác nhu cầu nhân lực trong tương lai, đồng thời tăng cường tính linh hoạt trong việc thích ứng với sự biến động của thị trường lao động. Theo Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ, việc xây dựng nền tảng công nghệ số là cần thiết để tối ưu hóa nguồn nhân lực cho doanh nghiệp trong thời kỳ chuyển đổi số, việc phát triển NNL cần được liên kết chặt chẽ với các chương trình đào tạo kỹ năng số, đặc biệt là các kỹ năng liên quan đến công nghệ thông tin, tự động hóa và phân tích dữ liệu. Công ty nên triển khai các khóa đào tạo trực tuyến hoặc học kết hợp để giúp nhân viên cập nhật kiến thức và kỹ năng mới. Theo Tạp chí Quản lý Nhà nước (2023), việc đào tạo kỹ năng số và tổ chức các khóa học trực tuyến không chỉ giúp nâng cao năng lực cho nhân viên mà còn thúc đẩy năng suất lao động trong bối cảnh chuyển đổi số.

Để nâng cao hiệu quả tuyển dụng trong bối cảnh chuyển đổi số, Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội cần sử dụng các công cụ kỹ thuật số và trí tuệ nhân tạo nhằm tối ưu hóa quy trình tuyển chọn nhân sự. Điều này sẽ giúp Công ty nhanh chóng xác định và thu hút những ứng viên

có kỹ năng phù hợp với định hướng số hóa. Theo Báo cáo của McKinsey & Company (2021), việc áp dụng công nghệ số không chỉ giảm thời gian tuyển dụng mà còn tăng khả năng chọn đúng ứng viên, từ đó nâng cao hiệu suất tuyển dụng. Ngoài ra, sử dụng các phần mềm quản lý hiệu suất lao động sẽ đảm bảo sự phân công công việc dựa trên năng lực cá nhân và cải thiện tính minh bạch trong quản lý nhân sự.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội cần áp dụng các giải pháp chiến lược về chính sách lương thưởng và phúc lợi. Việc sử dụng các công cụ đánh giá hiệu suất dựa trên dữ liệu sẽ giúp tối ưu hóa hệ thống trả lương và tăng cường tính minh bạch trong quản lý nhân sự, tạo động lực cho nhân viên phát triển kỹ năng số.

Cuối cùng, Công ty cần duy trì và nâng cao các chính sách chăm sóc sức khỏe và phúc lợi, bao gồm việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ và cung cấp môi trường làm việc an toàn. Các chính sách này sẽ giúp đảm bảo sức khỏe của nhân viên, đồng thời tăng cường sự hài lòng và động lực làm việc trong bối cảnh chuyển đổi số. Những giải pháp này sẽ

giúp Công ty nâng cao chất lượng NNL, tối ưu hóa quy trình sản xuất và tạo ra lợi thế cạnh tranh lâu dài trong thị trường kinh doanh số hóa hiện nay.

6. Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, Công ty TNHH MTV In Báo Nhân Dân Hà Nội cần tập trung vào việc triển khai các giải pháp chiến lược nhằm tối ưu hóa NNL. Việc ứng dụng các công nghệ kỹ thuật số và trí tuệ nhân tạo vào quy trình tuyển dụng không chỉ giúp Công ty nâng cao hiệu suất tuyển dụng, mà còn tạo ra sự minh bạch trong quản lý nhân sự. Đồng thời, việc sử dụng các công cụ đánh giá hiệu suất lao động dựa trên dữ liệu sẽ đảm bảo sự phân công công việc hợp lý, tạo động lực phát triển cho nhân viên trong môi trường số hóa. Cuối cùng, các chính sách phúc lợi và lộ trình thăng tiến rõ ràng sẽ giúp Công ty duy trì và phát triển một lực lượng lao động mạnh mẽ, sẵn sàng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại, đồng thời gia tăng lợi thế cạnh tranh bền vững.

Những giải pháp này không chỉ hỗ trợ Công ty đạt được các mục tiêu kinh doanh, mà còn đảm bảo sự phát triển bền vững của NNL trong bối cảnh đầy biến động và phức tạp của chuyển đổi số ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đặng Thái Bình. (2023). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay. Tạp chí Quản lý Nhà nước, (332), 30-34. <https://doi.org/10.59394/qlnn.332.2023.612>
2. Thủ tướng Chính phủ (2020). Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.
3. Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân. (2012). Giáo trình Quản trị nhân lực. Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.
4. Lê Thanh Hà. (2016). Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
5. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Addison-Wesley.
6. Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
7. International Labour Organization (ILO). (2020). Human Resource Development Recommendations. International Labour Organization.
8. ILO. (2008). Human Resource Development Recommendation No. 195. Geneva: ILO.
9. Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Harvard Business Review Press.
10. Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.

11. OECD. (2019). Corporate Governance and Innovation. OECD Publishing.
12. Syrett, M., & Lammiman, J. (1997). Innovative Teams: How to Promote Creativity in the Workplace. London: Financial Times Management.
13. UNDP. (2020). Human Development Report. New York: United Nations development Programme.

Ngày nhận bài: 3/8/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 27/8/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/9/2024

Thông tin tác giả:

1. ĐỖ THỊ TÂM¹

2. ThS. NGUYỄN NAM HẢI²

¹Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội

²Phòng Sau đại học và Quản lý khoa học - Trường Đại học Thăng Long

ENHANCING HUMAN RESOURCE QUALITY IN DIGITAL TRANSFORMATION: A CASE STUDY OF HANOI NHAN DAN NEWSPAPER PRINTING ONE MEMBER CO., LTD.

● DO THI TAM ¹

● Master. NGUYEN NAM HAI²

¹Hanoi City Labor Federation

²Department of Graduate Studies and Science Management,
Thang Long University

ABSTRACT:

This study examines the urgent need for Hanoi Nhan Dan Newspaper Printing Co., Ltd. to improve human resource (HR) quality in response to the challenges posed by globalization and the Fourth Industrial Revolution. While the company has implemented measures such as employee training and benefits, a more comprehensive HR management strategy is essential to address the growing demand for digital skills and advanced technologies. The study advocates for integrating digital technology and artificial intelligence into HR management and recruitment processes to enhance operational efficiency, boost productivity, and sustain competitive advantage in the era of digital transformation.

Keywords: enhancing human resource quality, digital transformation, Hanoi Nhan Dan Newspaper Printing Company Limited.