

CÁC ĐẶC TRƯNG CỦA NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA THUỘC KHU VỰC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

CHARACTERISTICS OF HUMAN RESOURCES IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN HO CHI MINH CITY IN THE CONTEXT OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

Nguyễn Thị Tuyết Lê

Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh

ntt.le@hutech.edu.vn

Tóm tắt: Bài báo này trình bày và phân tích các đánh giá của các nhà khoa học trong và ngoài nước cho đối tượng doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV). Các nhà khoa học đã chỉ ra rằng có các định nghĩa và khái niệm khác nhau về DNNVV phụ thuộc vào các ngành công nghiệp, các quy định pháp lý của mỗi nền kinh tế. Bên cạnh đó, bài báo cũng đưa ra một cái nhìn tổng thể về quản lý nguồn nhân lực (QLNNL) của các DNNVV với những phân tích quan trọng tương ứng tình hình QLNNL tại các DNNVV của Việt Nam. Để có một cái nhìn thực tế, bài báo thực hiện khảo sát và nghiên cứu các đặc trưng về lực lượng lao động của 90 DNNVV tại Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) và đưa ra một số khuyến nghị cho QLNNL của các DNNVV của tại khu vực TP.HCM.

Từ khóa: Doanh nghiệp nhỏ và vừa, quản lý nguồn nhân lực.

Chỉ số phân loại: 3.2

Abstract: This paper presents and analyzes the evaluation of scientists for small and medium enterprises (SMEs). Scientists have shown that there are different definitions and concepts of SMEs depending on the industry and the legal provisions of each economy. In addition, the paper also provides an overview of human resource management (HRM) of SMEs with important analysis corresponding to the management situation of SMEs in Vietnam. In order to have a practical view, the paper surveys and studies the labor characteristics of 90 SMEs in Ho Chi Minh City (HCMC) and provides some recommendations for the HRM of SMEs in HCMC.

Keywords: Medium and small enterprises (SME), human resources management (HRM).

Classification number: 3.2

1. Giới thiệu

Thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đang bắt đầu chuyển mình sang một nền công nghiệp mới là nền công nghiệp 4.0 với những thành tựu khoa học, công nghệ tiên tiến. Để các doanh nghiệp thích nghi với một môi trường mới, nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò then chốt cho việc tồn tại và phát triển của doanh nghiệp, đặc biệt là DNNVV.

Hiện nay, cả nước có khoảng 700.000 DNNVV. Trong đó, TP.HCM chiếm khoảng 50%. Số lượng doanh nghiệp bình quân tại TP.HCM mỗi năm tăng từ 13% - 15%. Hiện nay, tại TP.HCM, số lượng doanh nghiệp

đang có sự chuyển đổi từ hộ cá thể thành doanh nghiệp bằng những chính sách vĩ mô của Trung ương. Cụ thể, năm 2018, TP.HCM có khoảng 4.000 hộ cá thể. Qua quá trình vận động, số lượng này đã chuyển sang doanh nghiệp để hoạt động theo Luật Doanh nghiệp.

Tình hình đăng ký doanh nghiệp trong năm 2018 và năm tháng đầu năm 2019 tại TP.HCM được thể hiện như sau: Năm 2018, cả nước có 131.275 doanh nghiệp thành lập mới với số vốn đăng ký là 1.478.101 tỷ đồng. Đây là năm thứ tư liên tiếp, số lượng doanh nghiệp thành lập mới và số vốn đăng ký đạt cao nhất trong lịch sử.

Trong khi đó, TP.HCM có 43.230 doanh nghiệp thành lập mới với số vốn đăng ký là 508.541 tỷ đồng. Trong năm tháng đầu năm 2019, cả nước có 53.998 doanh nghiệp thành lập mới với số vốn đăng ký là 669.722 tỷ đồng, tăng 3,2% về số doanh nghiệp và tăng 29,6% về số vốn đăng ký so với cùng kỳ năm 2018. Tỷ trọng vốn đăng ký bình quân trên một doanh nghiệp trong năm tháng đầu năm 2019 đạt 12,4 tỷ đồng; tăng 25,6% so với cùng kỳ năm 2018.

Bảng 1. So sánh số doanh nghiệp đăng ký mới tại TP.HCM năm tháng đầu năm 2019.

Khu vực	Năm 2018		Năm 2019 (5 tháng đầu năm)	
	Số lượng (DN)	Vốn (tỷ đồng)	Số lượng (DN)	Vốn (tỷ đồng)
Cả nước	131.275	1.478.101	53.998	669.722
Tp. HCM	43.230	508.541	17.103	299.343

Nguồn: Sở Kế hoạch đầu tư TP HCM

Trong khi đó, TP.HCM có 17.103 doanh nghiệp, chiếm 31,7% cả nước với số vốn đăng ký là 299.343 tỷ đồng, chiếm 44,7% cả nước, giảm 0,9% về số doanh nghiệp và tăng 56% về số vốn.

Cơ cấu thành phần kinh tế hiện nay cho thấy rằng doanh nghiệp Nhà nước chiếm khoảng 15-16%; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm khoảng 23%; phần còn lại doanh nghiệp ngoài Nhà nước và khác. Trong đó, doanh nghiệp ngoài Nhà nước chiếm khoảng 58 - 61%. Rõ ràng, đây là một con số khá ấn tượng.

Hiện nay, tại Việt Nam, DNNVV đóng góp cho nền tăng trưởng kinh tế vào khoảng 40% GDP và 31% tổng thu ngân sách Nhà nước với việc sử dụng trên 51% lực lượng lao động; bên cạnh đó, tạo ra khoảng nửa triệu việc làm mỗi năm. Thực tế cho thấy rằng các DNNVV ở Việt Nam cũng như các quốc gia khác đóng một vai trò hết sức quan trọng trong nền kinh tế. Ở Việt Nam, DNNVV chiếm tỷ lệ khoảng 98% trong tổng số các các doanh nghiệp. Có thể nói, DNNVV đóng vai trò là động lực quan trọng

của nền kinh tế. Tuy nhiên, DNNVV ở Việt Nam đang chịu nhiều thách thức và các rào cản về tiếp cận nguồn vốn và công nghệ, đặc biệt trong bối cảnh cách mạng 4.0. Thực tế khảo sát cho thấy rằng các máy móc và thiết bị được sử dụng tại các DNNVV chỉ khoảng 10% là hiện đại; 38% là trung bình và 52% là lạc hậu.

Thêm vào đó, chất lượng lao động, kể cả lao động quản lý cũng cho thấy rằng trên 55% chủ doanh nghiệp có trình độ học vấn trung cấp; 43,3% chủ doanh nghiệp có trình độ học vấn phổ thông; và có đến 75% lực lượng lao động trực tiếp chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật. Có thể nhận thấy rằng đây là những thách thức rất lớn đối với các DNNVV trong giai đoạn hiện nay.

Rõ ràng rằng các DNNVV của khu vực TP.HCM là một trong những động lực phát triển kinh tế của TP.HCM và Việt Nam; vì vậy, việc nghiên cứu các đặc trưng của các DNNVV tại TP.HCM, đặc biệt về vấn đề nguồn nhân lực là thật sự cần thiết. Trên cơ sở đó, các khuyến nghị cần thiết sẽ được nêu lên, nhằm mục đích hỗ trợ cho công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

2. Cơ sở lý luận

Nhận thấy rằng cho đến thời điểm hiện tại các định nghĩa về DNNVV chưa có sự thống nhất cụ thể giữa các quốc gia. Điều này tùy thuộc vào nền kinh tế, các cơ quan thống kê và các nhà nghiên cứu kinh tế. Việc xác định các tiêu chí phân loại các DNNVV là việc làm quan trọng về phương diện xây dựng chính sách, về ưu đãi, thuế, thống kê, so sánh và về đánh giá sự phát triển của DNNVV ở mỗi quốc gia hoặc khu vực.

Theo các tác giả G. Berisha và J. S. Pula phân loại các DNNVV trên các tiêu chí định lượng bởi các chỉ số đo đếm được [1]. Tiêu chí chung nhất để phân biệt DNNVV với các doanh nghiệp lớn là tổng số người lao động. Đây là một trong những tiêu chí mang tính định lượng quan trọng được các nhà khoa

học, các nhà làm chính sách, các cơ quan và các tổ chức thống kê thường áp dụng để định nghĩa DNNVV. Điều này dẫn đến sự tự do và khác nhau đáng kể trong định nghĩa DNNVV. Hạn chế của cách phân loại mang tính tương đối này dẫn đến có những doanh nghiệp nhỏ vì có những doanh nghiệp trong thị trường lớn ở một lĩnh vực nào đó có thể coi là nhỏ, nhưng doanh nghiệp khác trong một thị trường nhỏ ở lĩnh vực kinh doanh nào đó có khi lại là doanh nghiệp vừa hoặc lớn. Trong khi đó, T. S. Hatten cho rằng các tiêu chí định lượng về vốn và số nhân công cũng có những hạn chế, chẳng hạn như trong những lĩnh vực khác nhau số lượng nhân công rất biến động từ nông nghiệp, khai mỏ hoặc bán lẻ; và vì vậy, tiêu chí cũng khác nhau [2]. Hơn nữa, các DNNVV cũng có thể thuê nguồn nhân lực thời vụ nên việc xác định số nhân công cũng trở nên phức tạp hơn. Theo D. Stokes, A. N. Wilson định nghĩa DNNVV với 3 đặc trưng của doanh nghiệp nhỏ là: Quản lý bởi chủ đầu tư cá nhân tương tự như doanh nghiệp một thành viên; thị phần tương đối nhỏ; độc lập hoạt động và tương đối tự do [3].

Tại Việt Nam, căn cứ theo pháp luật hiện hành, DNNVV có thể được chia theo các tiêu chí về lĩnh vực kinh doanh như: Thương mại và dịch vụ; công nghiệp xây dựng và nông lâm ngư. Trong đó, mỗi lĩnh vực được phân loại theo quy mô lao động và vốn để phân ra thành doanh nghiệp siêu nhỏ với lao động từ 10 người trở xuống; doanh nghiệp nhỏ với lao động từ 10 người đến 200 người và vốn dao động từ 10 tỉ đến 20 tỉ tùy theo lĩnh vực và doanh nghiệp vừa với lao động từ 50 đến 300 người và vốn dao động từ 10 tỉ đến 100 tỉ [4]. Các DNNVV Việt Nam có một số đặc trưng như sau:

➤ Quy mô vốn không lớn và tiếp cận đến các nguồn vốn khó khăn do các quy định hiện hành;

➤ Phạm vi hoạt động trong nhiều lĩnh vực, nhưng các DNNVV chiếm tỷ lệ khá cao về chế biến, kinh doanh và dịch vụ;

➤ Sử dụng nhiều lao động nhưng sự phân bố lao động có trình độ kỹ năng không đồng đều tùy theo lĩnh vực hoạt động kinh doanh, đặc điểm ngành hàng phân lớn là lao động chưa được đào tạo kỹ năng chiếm đến trên 75%;

➤ Phân bố DNNVV thường tập trung nhiều ở các thành phố lớn hoặc các khu công nghiệp;

➤ Sử dụng công nghệ mới không đồng đều về trình độ phụ thuộc nhiều vào chất lượng lao động, vốn và chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Những hạn chế của DNNVV Việt Nam đã tạo ra sức cạnh tranh không mạnh ở thị trường trong nước và khu vực. Không ít doanh nghiệp được thành lập nhưng cũng nhiều doanh nghiệp bị phá sản hoặc giải thể.

Một nghiên cứu của Trần Tiến Cường cho rằng việc phân loại doanh nghiệp theo vốn hoặc theo số lao động có bất cập vì điều này còn phụ thuộc vào hoạt động kinh doanh, chẳng hạn như lĩnh vực dịch vụ có thể ít nhân công hơn lĩnh vực sản xuất; điều này cũng cho thấy vì sao các DNNVV thuộc lĩnh vực dịch vụ hoặc sửa chữa chiếm một tỷ lệ lớn trong tổng số các DNNVV Việt Nam [5]. Đặc biệt, trong quá trình phát triển, vốn của doanh nghiệp tăng lên so với vốn đăng ký ban đầu lại không cùng với thời điểm phân loại DNNVV nên việc phân loại kém ý nghĩa. Nghiên cứu về DNNVV Việt Nam, có một số công trình được đề cập đến và chỉ dừng ở mức độ phân tích hoạt động kinh doanh, đổi mới cơ chế để thúc đẩy DNNVV phát triển, nhưng hầu như chưa có công trình nào nghiên cứu chỉ ra cấu trúc tổ chức đặc trưng của DNNVV.

Thêm vào đó, cũng còn những khó khăn khác như việc đầu tư công nghệ hiện đại của các DNNVV Việt Nam còn rất thấp; những

rào cản trong mối quan hệ giữa trình độ nguồn nhân lực, chiến lược quản lý, văn hóa tổ chức và việc ứng dụng công nghệ mới vào sản xuất kinh doanh. Trên cơ sở các phân tích cho thấy rằng các DNNVV hầu hết sử dụng các tiêu chí định lượng về tổng số nhân công; tổng số vốn, tài sản, mức độ đầu tư v.v...; hoặc tổng doanh thu trong các báo cáo tài chính doanh nghiệp. Rõ ràng rằng các tiêu chí định lượng cũng có những hạn chế. Các tiêu chí này không phản ánh được bản chất kinh tế của doanh nghiệp hoạt động. Vì vậy, bài báo khuyến nghị việc kết hợp và sử dụng thêm các tiêu chí định tính như các đặc trưng về quản lý và cơ cấu chủ quyền của doanh nghiệp. Việc kết hợp này đặc biệt có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng các chiến lược quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

Trong các DNNVV, vấn đề QLNNL trước đây ít được chủ doanh nghiệp, cũng như các khoa học quan tâm. R. S. Reid và J. S. Adams cho rằng các nghiên cứu QLNNL trong các DNNVV là đáng thất vọng và có ít đóng góp [6]. Tuy nhiên, gần đây C. Cassell, S. Nadin, M. Gray and C. Clegg cho rằng đã bắt đầu có các nghiên cứu học thuật và thực tiễn liên quan đến QLNNL trong các DNNVV [7]. Các nghiên cứu cho thấy rằng việc nghiên cứu QLNNL thông thường tập trung lý luận và thực tế cho các doanh nghiệp lớn, tập đoàn lớn; các DNNVV chưa được phổ biến tương ứng với vai trò ngày càng tăng của loại hình doanh nghiệp này trong nền kinh tế. Đây cũng chính là lý do việc nghiên cứu các đặc trưng của các DNNVV,

liên quan trực tiếp đến QLNNN thật sự cần thiết.

3. Nghiên cứu các đặc trưng của DNNVV thuộc khu vực TP.HCM

Theo các báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2017 của Sở Kế hoạch và Đầu tư TP.HCM, DNNVV được phân loại theo hình thức và theo nhóm ngành nghề.

Theo hình thức, DNNVV có các công ty hợp doanh, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) một thành viên, công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên và doanh nghiệp tư nhân. Bảng 2 cho thấy số lượng công ty trách nhiệm hữu hạn một và hai thành viên trở lên chiếm gần 73% cùng loại hình so với cả nước.

Theo nhóm ngành nghề, bảng 3 cho thấy nhóm công nghiệp và xây dựng chiếm tỷ trọng trên 22%; nhóm dịch vụ chiếm đến 31%, nếu kể cả nhóm bán buôn bán lẻ, sửa chữa và bảo dưỡng xe máy, ô tô thì tỷ trọng của lĩnh vực dịch vụ lên đến 80%; nông lâm nghiệp chiếm tỷ trọng rất nhỏ. Như vậy, có thể nói cơ cấu kinh tế DNNVV của TP.HCM với đa số doanh nghiệp thuộc lĩnh vực thương mại và dịch vụ.

Theo quy mô vốn, lĩnh vực kinh doanh bất động sản có quy mô vốn lớn nhất lên đến 268.327 tỷ đồng; lĩnh vực xây dựng là 87.224 tỷ đồng và lĩnh vực bán buôn bán lẻ, sửa chữa và bảo dưỡng xe máy, ô tô là 86.070 tỷ đồng. Trong khi đó, ngành công nghiệp chế biến và chế tạo là 21.885 tỷ đồng, tăng so với 2016 là trên 4.000 tỷ đồng.

Bảng 2. Số doanh nghiệp đăng ký hoạt động đến 31/12/2018.

Loại hình	Số lượng doanh nghiệp		So sánh (%)
	TP.HCM	Cả nước	
Công ty cổ phần	40.442	205.193	19,71
Công ty hợp danh	25	79	31,65
Công ty TNHH hai thành viên trở lên	146.579	365.251	40,13
Công ty TNHH hữu hạn một thành viên	123.739	376.713	32,85
Doanh nghiệp tư nhân	22.639	105.566	21,45
Tổng cộng	333.424	1.052.802	31,67

Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư, Tp. HCM

Bảng 3. Nhóm ngành nghề kinh doanh thuộc khu vực TP. HCM.

TT	Ngành nghề kinh doanh	Tỷ trọng (%)
1	Tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	1,28
2	Hoạt động dịch vụ khác	1,20
3	Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	0,51
4	Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	1,45
5	Khoa học, công nghệ; dịch vụ tư vấn, thiết kế; quảng cáo và chuyên môn khác	9,18
6	Sản xuất phân phối, điện, nước, gas	0,42
7	Dịch vụ việc làm; du lịch; cho thuê máy móc thiết bị, đồ dùng và các dịch vụ hỗ trợ khác	4,82
8	Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	0,55
9	Dịch vụ lưu trú và ăn uống	4,80
10	Khai khoáng	0,13
11	Vận tải kho bãi	4,89
12	Xây dựng	10,49
13	Kinh doanh bất động sản	3,25
14	Công nghiệp chế biến, chế tạo	11,73
15	Giáo dục và đào tạo	2,21
16	Thông tin và truyền thông	4,06
17	Bán buôn; bán lẻ; sửa chữa ô tô, xe máy	39,02

Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư, TP. HCM

Bảng 4. Quy mô doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Quy mô doanh nghiệp	Năm 2016	Năm 2017
Doanh nghiệp siêu nhỏ	2.503	36.049
Doanh nghiệp nhỏ	1.295	1.926
Doanh nghiệp vừa	2.101	2.992
Doanh nghiệp mạnh	440	662
	36.339	41.629

Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư, TP. HCM

Bảng 5. Quy định về quy mô doanh nghiệp theo Nghị định 39/2018/CP-NĐ.

Chỉ tiêu/loại hình	Nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản, công nghiệp và xây dựng		Thương mại và dịch vụ	
	DN nhỏ	DN vừa	DN nhỏ	DN vừa
Số lao động tham gia BHXH (Bình quân năm)	Không quá 100 người	Không quá 200 người	Không quá 50 người	Không quá 100 người
Doanh thu hàng năm	Không quá 50 tỷ đồng	Không quá 200 tỷ đồng	Không quá 100 tỷ đồng	Không quá 300 tỷ đồng
Tổng nguồn vốn	Không quá 20 tỷ đồng	Không quá 100 tỷ đồng	Không quá 50 tỷ đồng	Không quá 100 tỷ đồng

Để làm rõ hơn các đặc trưng của DNNVV thuộc khu vực TP.HCM, cũng như các ảnh hưởng đến QLNNL đối với các doanh nghiệp này, một khảo sát đã được thực hiện trên 90 DNNVV thuộc khu vực TP.HCM của các lĩnh vực xây dựng, công nghiệp chế biến và chế tạo. Các doanh nghiệp này thuộc quy mô nhỏ và vừa theo phân loại của Sở Kế hoạch và Đầu tư

TP.HCM. Nội dung của khảo sát tập trung vào cơ cấu tổ chức bộ máy; kế hoạch, chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh; và cơ cấu trình độ nguồn nhân lực. Đối tượng được hỏi là những người phụ trách nhân sự hoặc hành chính nhân sự của doanh nghiệp. Tổng số phiếu phát ra là 90 phiếu. Tổng số phiếu trả lời là 68 phiếu, chiếm tỷ lệ xấp xỉ 76%. Các khảo sát cho thấy rằng:

➤ Về cơ cấu tổ chức bộ máy, hầu hết các doanh nghiệp thuộc loại hình công ty cổ phần đều có hội đồng quản trị; tổng giám đốc và các phòng ban như ban kiểm soát, phòng kinh doanh (kế hoạch), phòng hành chính nhân sự, phòng kế toán, quản lý kho hàng - vận tải. Nhiệm vụ của phòng hành chính - nhân sự thực hiện các nhiệm vụ hành chính trong doanh nghiệp và đối ngoại, truyền thông, làm kế hoạch tuyển dụng, xây dựng chế độ, lương và bồi dưỡng cán bộ nhân viên cũng như xử lý những vấn đề về khen thưởng và kỷ luật. Nhiệm vụ này thường được giao cho nhóm hai ba người và thường do tổng giám đốc điều hành.

➤ Về kế hoạch, chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh, hầu hết các doanh nghiệp được khảo sát không có kế hoạch, chiến lược phát triển dài hạn và trung hạn. Trên 85% doanh nghiệp chỉ tập trung xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm. Điều này cho thấy rằng kế hoạch phát triển và QLNN cho các DNNVV khá thách thức mà cũng có thể được hiểu môi trường sản xuất kinh doanh của các DNNVV khá biến động. Vì vậy, kế hoạch sản xuất dài hạn của DNNVV là một thách thức khá lớn; từ đó, kéo theo là sự chủ động về nguồn nhân lực cũng gặp nhiều khó khăn.

➤ Về cơ cấu trình độ nguồn nhân lực, kết quả khảo sát cho thấy khoảng 45% các vị trí quản lý có trình độ đại học trở lên; phần còn lại có trình độ cao đẳng, trung cấp hoặc trung học phổ thông. Trong đó, khoảng 30% được học tập nâng cao về kỹ năng lãnh đạo quản lý; phần còn lại là dựa kinh nghiệm. Trong số này, có một số doanh nghiệp cá biệt, cán bộ quản lý có trình độ dưới trung học phổ thông. Có trên 80% đội ngũ công nhân là lao động bán kỹ năng với tỷ lệ tốt nghiệp trung học phổ thông chiếm khoảng 65%; phần còn lại là tốt nghiệp các trường công nhân kỹ thuật trước đây, trung cấp, cao đẳng và đại học. Thêm vào đó, tỷ lệ lao động

có trình độ dưới trung học phổ thông được tuyển dụng phần lớn có nguồn gốc từ các gia đình sống ở nông thôn ngoại thành và các tỉnh khác.

4. Nguồn nhân lực tại các DNNVV trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, trí tuệ nhân tạo và máy móc có thể thay thế con người với nhiều hoạt động cụ thể trong sản xuất, nguy cơ đe dọa mất việc làm cho người lao động là không thể tránh khỏi. Do đó, đòi hỏi nguồn nhân lực trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 phải nắm bắt được công nghệ điều khiển và vận hành được các quy trình công nghệ sản xuất mới nhằm mục đích tạo ra giá trị gia tăng cho doanh nghiệp nói riêng và nền kinh tế nói chung.

DNNVV cũng cần đặt ra chiến lược đưa khoa học công nghệ và tư duy sáng tạo vào hoạt động kinh doanh và sản xuất nhằm mục đích đẩy nhanh giá trị thương hiệu của doanh nghiệp. Mặc dù, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tiềm ẩn nhiều thách thức, nhưng đây cũng là cơ hội. Dễ dàng nhận thấy rằng nếu một quốc gia hoặc doanh nghiệp nào có nguồn nhân lực tốt mà có thể đáp ứng nhanh so với nhu cầu thay đổi của công nghệ hoặc có thể dùng công nghệ để giải quyết tốt các thách thức của quốc gia hoặc doanh nghiệp, thì chắc chắn rằng quốc gia hoặc doanh nghiệp đó sẽ giành được thế chủ động trong các cuộc cạnh tranh.

5. Kết luận

Bài báo đã phân tích và chỉ ra được các đặc trưng trong cơ cấu tổ chức bộ máy; kế hoạch, chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh và cơ cấu trình độ nguồn nhân lực trong các DNNVV thuộc khu vực TP.HCM.

Bên cạnh đó, bài báo cũng chỉ ra các yêu cầu, thách thức và cơ hội của các DNNVV về nguồn nhân lực trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 □

Tài liệu tham khảo

- [1] G. Berisha and J. S. Pula (2015), *Defining medium and small Enterprises: a critical review*, Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, Vol. 1, No. 1;
- [2] T. S. Hatten (2011), *Small Business Management: Entrepreneurship and Beyond*, Mason: South Western Cengage Learning;
- [3] D. Stokes, A. N. Wilson (2010), *Entrepreneurship and Small Business Management*, Cengage Learning EMEA;
- [4] Nghị định Chính phủ số 56/2009/NĐ-CP, ngày 30 tháng 6 năm 2009;
- [5] Tran Tien Cuong (2008), *Vietnam's small and medium sized enterprises development: characteristics, constraints and policy recommendations central*, Institute for Economic Management;
- [6] R. S. Reid and J. S. Adams (2001), *Human resource management: a survey of practices within family and non-family firms*, Journal of European Industrial Training, Vol. 25, No. 2;
- [7] C. Cassell, S. Nadin, M. Gray and C. Clegg (2002), *Exploring human resource management practices in small and medium sized enterprises*, Personnel Review.

Ngày nhận bài: 5/7/2019**Ngày chuyển phản biện: 9/7/2019****Ngày hoàn thành sửa bài: 30/7/2019****Ngày chấp nhận đăng: 6/8/2019**