

ĐỔI MỚI QUẢN TRỊ NHÂN LỰC CỦA CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY VIỆT NAM TRƯỚC THÁCH THỨC CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

● TRẦN VIỆT LÂM

TÓM TẮT:

Dệt may là lĩnh vực sử dụng nhiều lao động. Tại Việt Nam hiện có khoảng 2,5 triệu lao động làm việc trong ngành Dệt may. Thông qua việc số hóa các quá trình, từ sản xuất, kinh doanh đến quản trị, cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ tác động mạnh mẽ đến nguồn nhân lực và quản trị nguồn nhân lực của các doanh nghiệp dệt may. Dựa trên việc đánh giá thực trạng quản trị nhân lực, phân tích những thách thức của cách mạng công nghiệp 4.0, bài viết đề xuất những đổi mới quan trọng trong quản trị nhân lực để doanh nghiệp dệt may Việt Nam có thể thích ứng tốt hơn trước những thay đổi của môi trường kinh doanh.

Từ khóa: Quản trị nhân lực (QTNL), cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0), đổi mới quản trị nhân lực của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam (DNDM Việt Nam).

1. Thực trạng quản trị nhân lực của các doanh nghiệp dệt may

Quản trị nhân lực của doanh nghiệp (DN) được hiểu là tổng thể các hoạt động quản trị công tác tuyển dụng, công tác sử dụng và công tác đào tạo, phát triển nhân lực của DN nhằm đạt được các mục tiêu của DN và của người lao động (LĐ) trong DN. Theo số liệu thống kê, trong giai đoạn 2012-2016, số lượng DNDM tăng lên và quy mô LĐ bình quân của các DNDM cũng có xu hướng tăng lên (Bảng 1). Do sự chuyển dịch của cơ cấu kinh tế, người LĐ hiện nay thích làm việc trong các lĩnh vực dịch vụ, du lịch vì vậy áp lực đối với công tác tuyển dụng LĐ của các DNDM là rất lớn. Việc tuyển dụng LĐ của DN luôn bị động, mang tính ngắn hạn, chủ yếu là bù đắp cho số LĐ rời bỏ DN và đáp ứng việc tăng hợp đồng sản xuất. Việc tuyển dụng LĐ có tay nghề càng khó khăn, vì vậy chất lượng LĐ của các DNDM là rất thấp. Phần lớn LĐ chưa qua đào tạo, chủ yếu phục vụ cho công đoạn gia công sản phẩm. Do tỷ suất lợi nhuận thấp, việc

hình thành quỹ đào tạo của các DNDM gặp nhiều khó khăn. Ngoài ra, do tâm lý không ổn định của người LĐ, công tác đào tạo LĐ của các DNDM cũng mang tính ngắn hạn. Nội dung đào tạo chủ yếu là những kỹ năng kỹ thuật, phục vụ nhu cầu trước mắt. (Bảng 1).

(DTTBQ: doanh thu thuần bình quân, LNTTBQ: lợi nhuận trước thuế bình quân, TNBQ: thu nhập bình quân). Phù hợp với mục tiêu của QTNL có thể sử dụng 3 nhóm chỉ tiêu để đánh giá thực trạng QTNL của DNDM Việt Nam. Đó là các chỉ tiêu về năng suất LĐ, các chỉ tiêu về chi phí sử dụng LĐ và các chỉ tiêu về mức độ hài lòng của người LĐ. Do tuyển dụng LĐ khó khăn, công tác đào tạo hạn chế dẫn tới năng suất LĐ của DNDM Việt Nam thấp hơn nhiều so với các DN trong khu vực. Theo đánh giá của ILO, tính theo USD hiện hành, năng suất LĐ trong khu vực công nghiệp chế tạo và khu vực dệt, may, da giày năm 2013 của Việt Nam là 4.112 USD và 1.741 USD. Con số này của Indonesia là 11.623 USD và 4.149 USD, của

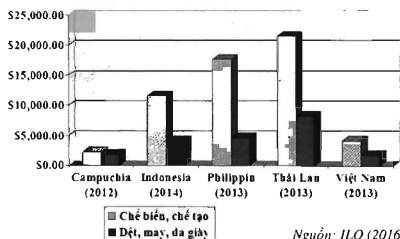
Bảng 1. Hoạt động kinh của doanh nghiệp dệt may Việt Nam giai đoạn 2012-2016

	Đơn vị	2012	2013	2014	2015	2016
Số lượng DN	DN	7.188	7.599	8.271	8.770	9.563
LĐ bình quân của 1 DN	Người	167	175	179	180	179
DTTBQ của 1 LĐ	Tr.đ/người	257,3	274,4	293,0	309,7	323,0
LNTTBQ của 1 LĐ	Tr.đ/người	5,7	7,3	7,0	7,1	10,1
TNBQ năm của 1 LĐ	Tr.đ/người	49,1	55,6	58,9	66,1	72,2
TNBQ của 1 LĐ/DTTBQ của 1 LĐ	Lần	0,19	0,20	0,20	0,21	0,22

Nguồn: Tính toán từ Niên giám Thống kê 2017

Thái Lan là 21.512 USD và 8.178 USD. Trong khu vực, năng suất LĐ của DNĐM Việt Nam chỉ hơn Campuchia.

Hình 1: Năng suất lao động trong lĩnh vực dệt, may, da giày và lĩnh vực chế biến, chế tạo của một số nước ASEAN (tính theo USD hiện hành)



Nguồn: ILO (2016)

Để đánh giá tính hợp lý của chi phí sử dụng LĐ người ta thường dùng chỉ tiêu TNBQ của 1 LĐ dệt may/DTTBQ của 1 LĐ dệt may. Theo chỉ tiêu này có thể thấy trong giai đoạn 2012-2016, chi phí sử dụng LĐ của các DNĐM Việt Nam có xu hướng tăng lên (Bảng 1). Chi phí sử dụng LĐ tăng lên trong khi tiền lương bình quân tháng của LĐ ngành Dệt may Việt Nam hiện vẫn thấp hơn nhiều so với tiền lương bình quân tháng của LĐ ngành Dệt may tại nhiều quốc gia trong khu vực. Theo Báo cáo lương năm 2016 của JobStreet.com Vietnam, hiện tại một LĐ ngành Dệt may Việt Nam trung bình kiếm được từ 402-604 USD/tháng (từ 8,4 triệu đồng đến 12,6 triệu đồng), trong khi con số này của Philippines là 451-655 USD/tháng, của Malaysia là 725-1019

USD/tháng và của Singapore là 1.738-2.271 USD/tháng. Áp lực tăng lương cho LĐ dệt may Việt Nam là rất lớn. Mới đây, Oxfam Việt Nam và Viện Nghiên cứu Công nhân và Công đoàn đã công bố kết quả điều tra tiền lương trong các DN may Việt Nam. Kết quả cho thấy có đến 99% số LĐ được hỏi có mức thu nhập thấp hơn Sàn lương châu Á, 69% số LĐ được hỏi cho biết họ không có đủ tiền để trang trải nhu cầu sinh hoạt và 53% số LĐ được hỏi cho biết họ không đủ tiền trang trải chi phí khám chữa bệnh, chi trả thuốc men (Oxfam Vietnam, 2019). Áp lực phải tăng lương cho LĐ trong các DNĐM Việt Nam là rất lớn. Để đồng thời tăng lương cho người LĐ, giảm chi phí sử dụng LĐ, DNĐM Việt Nam phải tăng năng suất LĐ và từng bước giảm quy mô LĐ của DN.

2. Những thách thức của cách mạng công nghiệp 4.0

Cách mạng công nghiệp 4.0 thông qua các công nghệ như Internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo, điện toán đám mây, phân tích dữ liệu lớn,... đã và đang tạo ra những thay đổi đột phá, có tác động mạnh mẽ đến sự phát triển kinh tế-xã hội ở mỗi quốc gia, trên từng khu vực và toàn cầu. Nhờ sử dụng mạng máy tính điện rộng, Internet và điện toán đám mây DN có thể số hóa các quá trình hoạt động, từ sản xuất, kinh doanh đến quản trị, tạo ra cơ hội lớn để giảm chi phí sử dụng LĐ, kết nối các chuỗi giá trị trong và ngoài DN. Vì vậy, CMCN 4.0 sẽ tạo ra cơ hội lớn để DNĐM Việt Nam giảm chi phí sử dụng LĐ, tăng năng suất LĐ, tăng khả năng cạnh tranh. Muốn áp dụng được những thành

tự của CMCN 4.0 các DNĐM phải có nguồn nhân lực cho CMCN 4.0. Diễn đàn Kinh tế thế giới 2018 đã xếp hạng 100 quốc gia về mức độ sẵn sàng của các yếu tố thuộc động lực sản xuất đối với CMCN 4.0. So với các quốc gia trong khu vực, mức độ sẵn sàng về công nghệ và sáng tạo, về nguồn nhân lực của Việt Nam là rất thấp.

Bảng 2. Thứ hạng sự sẵn sàng về công nghệ và sáng tạo, về nguồn nhân lực cho cách mạng công nghiệp 4.0

	Công nghệ và sáng tạo	Nguồn nhân lực
Singapore	6	2
Malaysia	23	21
Thailand	41	53
Philippines	59	66
Indonesia	61	55
Vietnam	90	70
Cambodia	83	86

Nguồn: WFF (2018)

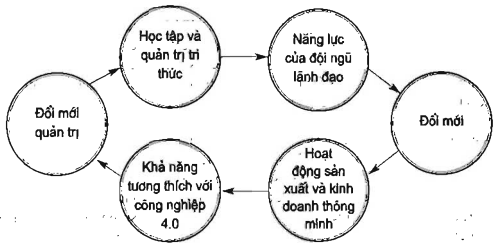
14/11/2017, ManpowerGroup - một tập đoàn chuyên cung cấp giải pháp nhân sự toàn cầu, khi khảo sát 42.000 DN tại Đông Nam Á trong các năm 2016-2017 đã cho biết có đến 40% số DN gặp khó khăn trong công tác tuyển dụng LĐ, 53% số DN chọn cách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hiện tại, 28% số DN tìm các chiến lược tuyển dụng mới thay thế chiến lược tuyển dụng truyền thống (Báo Nhân dân điện tử, ngày 14/11/2017). Như vậy có thể thấy, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực vẫn là con đường chủ yếu để DNĐM có được nguồn nhân lực 4.0. CMCN 4.0 đã đặt ra những thách thức rất lớn cho QTNL trong các DNĐM song trước hết là thách thức cho công tác đào tạo, phát triển nhân lực trong DN. QTNL của các DN dệt may cần phải được đổi mới để phục vụ cho công tác đào tạo và phát triển nhân lực của DN trước những thách thức của CMCN 4.0.

3. Đổi mới quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp dệt may

Đổi mới QTNL trong DN liên quan đến đổi mới công tác tuyển dụng nhân lực, đổi mới công tác sử dụng nhân lực, và đổi mới công tác đào tạo và phát triển nhân lực. Bài báo này chỉ trình bày những đổi mới căn bản, mang tính chất nền tảng, nhằm tạo điều kiện để DNĐM đào tạo đội ngũ LĐ đáp ứng được nhu cầu đổi mới của DN.

Hiện tại, rất nhiều kỹ năng cần thiết cho đội ngũ LĐ cần phải được đào tạo. Theo kết quả điều tra của ILO (2016), nhu cầu đào tạo các kỹ năng như làm việc theo nhóm, giao tiếp, sáng tạo, tư duy chiến lược và những kỹ năng mềm đặc biệt của các DN Việt Nam đều cao hơn mức trung bình của các DN thuộc Asean. Để có được nguồn nhân lực cho CMCN 4.0, DNĐM Việt Nam phải có chiến lược trong việc tuyển dụng, đào tạo nhân lực và chiến lược đó phải gắn với chiến lược đổi mới công nghệ của DN. CMCN 4.0 sẽ làm thay đổi rất lớn quy mô, cơ cấu và các quan hệ cung cầu trên thị trường LĐ. DNĐM Việt Nam sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng lao động phục vụ cho nhu cầu đổi mới. Tại Hội thảo “Nguồn nhân lực và công nghệ cho kỷ nguyên số tại Việt Nam” được tổ chức ngày

Hình 3: Đổi mới quản trị hướng tới khả năng thích ứng với công nghiệp 4.0



Nguồn: Saqib Shamim, Shuang, Hongnan Yu, Yun Li (2016)

Thực hiện quản trị nguồn nhân lực thay cho quản trị nhân viên

QTNL của DN phụ thuộc rất nhiều vào triết lý kinh doanh của lãnh đạo DN, phụ thuộc vào tầm nhìn dài hạn về sự phát triển của DN; Triết lý kinh

doanh của lãnh đạo DN là cơ sở để DN sử dụng, đánh giá và phát triển nguồn nhân lực của DN. Phù hợp với những thay đổi của triết lý kinh doanh, QTNL trong DN đã đi từ quản trị nhân viên (Personnel management) đến quản trị nguồn nhân lực (Human resource management). Sự khác nhau giữa quản trị nhân viên và quản trị nguồn nhân lực được trình bày trong Bảng 3.

Bảng 3. Sự khác nhau giữa quản trị nhân viên và quản trị nguồn nhân lực

Tiêu chuẩn	Quản trị nhân viên	Quản trị nguồn nhân lực
Thời gian và kế hoạch hóa	Khoảng thời gian ngắn, thụ động, ngoài lề	Khoảng thời gian dài, chủ động, chiến lược, tích hợp
Hợp đồng về tâm lý	Sự tuân thủ	Sự tận tâm
Hệ thống kiểm soát	Từ bên ngoài	Tự kiểm soát
Quan hệ nhân viên	Kiểm nhiệm, tập thể, sự tin cậy thấp	Chuyên trách, cá nhân, sự tin cậy cao
Cơ cấu và hệ thống	Quan liêu/hành chính, được tập trung, hình thức	Hữu cơ, ủy quyền, linh hoạt
Vai trò	Chuyên gia/chuyên nghiệp	Tích hợp ở mức độ lớn thành chuyên ngành quản trị
Tiêu chí đánh giá	Cực tiểu hóa chi phí	Sự sử dụng tối đa (kế toán tài sản con người)

Nguồn: Guest, D. (1987)

Quản trị nhân lực trong hầu hết các DN hiện nay là quản trị nhân viên, để đổi mới các DN phải chuyển từ quản trị nhân viên sang quản trị nguồn nhân lực. Quản trị nguồn nhân lực sẽ giúp cho DN xây dựng được kế hoạch dài hạn về tuyển dụng LD, về đào tạo và phát triển LD. Với việc chuyển từ quản trị nhân viên sang quản trị nguồn nhân lực, lãnh đạo DN sẽ nhận thức được tầm quan trọng của chiến lược kinh doanh, quản trị chiến lược kinh doanh, trong đó có sự phối hợp chặt chẽ giữa chiến lược nghiên cứu và phát triển với chiến lược nguồn nhân lực, phục vụ cho mục tiêu đổi mới của DN.

- Xây dựng phong cách lãnh đạo mới

Phong cách lãnh đạo được hiểu là phương thức và cách tiếp cận của một nhà lãnh đạo để đưa ra các phương hướng, thực hiện các kế hoạch và tạo động lực cho nhân viên của mình. Nhà lãnh đạo của DN có ở mọi cấp trong cơ cấu tổ chức và trong các

nhóm làm việc với 3 yếu tố cơ bản là khả năng tạo tầm nhìn, khả năng truyền cảm hứng và khả năng gây ảnh hưởng. Để xây dựng được đội ngũ LD thích ứng với những yêu cầu của CMCN 4.0, các nhà lãnh đạo DNDM phải xây dựng cho mình một phong cách lãnh đạo mới. Đó là phong cách lãnh đạo chuyển đổi (Transformational leadership). Phong cách lãnh đạo chuyển đổi được James MacGregor

Burns đưa ra đầu tiên vào năm 1978. Theo phong cách này nhà lãnh đạo sẽ sử dụng sức mạnh ảnh hưởng và sự nhiệt tình của mình để thúc đẩy nhân viên làm việc vì lợi ích của DN. Nhà lãnh đạo tìm kiếm những đòi hỏi thay đổi trong điều kiện văn hóa tổ chức đang tồn tại, đưa ra tầm nhìn cho nhân viên, kết hợp nhiệm vụ và thực thi sự thay đổi với sự cống hiến của nhân viên. Trong phong cách lãnh đạo chuyển đổi nhà lãnh đạo đóng vai trò là người mẫu và là người thúc đẩy, là người đưa ra tầm nhìn và sự khuyến khích tinh thần cho nhân viên dưới quyền. Nhà lãnh đạo là người tạo cảm hứng để làm tăng thêm khả năng và năng lực của nhân viên, tạo ra sự tự tin và thúc đẩy sự đổi mới trong

toàn DN (James MacGregor Burns, 1978). Phần lớn các nhà lãnh đạo DN hiện nay mang phong cách giao dịch (Transactional leadership). Đó là phong cách lãnh đạo nhấn mạnh vào việc giao dịch, vào quan hệ giữa nhà lãnh đạo và nhân viên của mình. Có sự khác nhau cơ bản giữa phong cách lãnh đạo giao dịch và phong cách lãnh đạo chuyển đổi. Nếu phong cách lãnh đạo giao dịch sử dụng phần thưởng và sự trừng phạt làm cơ sở để lôi kéo nhân viên thì phong cách lãnh đạo chuyển đổi sử dụng uy tín và sự nhiệt tình của nhà lãnh đạo để gây ảnh hưởng đối với nhân viên. Trong khi phong cách lãnh đạo giao dịch nhấn mạnh đến quan hệ của nhà lãnh đạo với nhân viên thì phong cách lãnh đạo chuyển đổi nhấn mạnh đến những giá trị, sự tin tưởng và những nhu cầu của nhân viên. Nếu phong cách lãnh đạo giao dịch phản ứng lại với tình hình thì phong cách lãnh đạo chuyển đổi chủ động kiểm soát tình hình. Phong cách lãnh đạo giao dịch chỉ phù hợp với môi

trường ổn định, còn phong cách lãnh đạo chuyển đổi lại rất phù hợp đối với môi trường có nhiều biến động. Nếu phong cách lãnh đạo giao dịch là quan liêu, xa cách nhân viên thì phong cách lãnh đạo chuyển đổi là sự độ lượng, thân thiện với nhân viên. Trong khi phong cách lãnh đạo giao dịch tập trung vào việc lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch thì phong cách lãnh đạo chuyển đổi tập trung vào việc thúc đẩy sự đổi mới. Nhà lãnh đạo làm việc với phong cách giao dịch để cải tiến những điều kiện hiện có của tổ chức, còn nhà lãnh đạo làm việc với phong cách chuyển đổi để thay đổi những điều kiện hiện có của tổ chức.

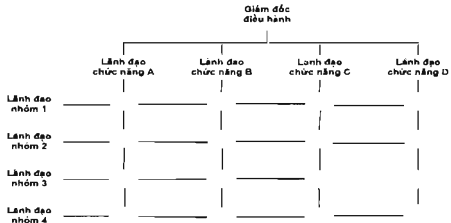
- Xây dựng cơ cấu tổ chức mới

Trong môi trường kinh doanh có nhiều biến động, cơ cấu tổ chức có thể đóng vai trò quan trọng để phát triển một môi trường thích hợp cho sự học tập và đổi mới. Do tác động của CMCN 4.0 môi trường kinh doanh của DN luôn biến động, vì vậy DN cần có một cơ cấu tổ chức được đặc trưng bởi việc phân cấp, trao quyền, ít quy tắc, thủ tục, giao tiếp theo chiều ngang và làm việc theo các nhóm hợp tác (Saqib Shamim, Shuang, Hongnian Yu, Yun Li, 2016). Một cơ cấu tổ chức như vậy sẽ tạo ra môi trường thích hợp cho sự học tập và đổi mới của DN. Cơ cấu tổ chức kiểu ma trận nhóm LB và nguồn lực của DN đồng thời theo các chức năng và theo các nhóm, sử dụng hệ thống báo cáo kép cả theo chiều dọc và theo chiều ngang. Mỗi một thành viên trong cơ cấu tổ chức kiểu ma trận sẽ có 2 thủ trưởng, một thủ trưởng theo chức năng và một thủ trưởng theo nhóm. Đối với DNDM, nhóm có thể là các dự án, các nhóm sản phẩm. Một cơ cấu dựa trên dự án sẽ đặt những quá trình và những chức năng khác nhau vào một nhóm riêng biệt để đạt được một mục tiêu cụ thể. (Hình 4).

Có 3 dạng của cơ cấu tổ chức kiểu ma trận, đó là:

+ Cơ cấu tổ chức kiểu ma trận chức năng là loại cơ cấu tổ chức mà thành viên của nhóm vẫn có đầy đủ thành viên theo các chức năng. Lãnh đạo chức năng có trách nhiệm thiết kế và hoàn thiện các yêu cầu kỹ thuật. Lãnh đạo dự án có trách nhiệm phối hợp nỗ lực của các chức năng để hoàn thành mục tiêu đề ra. Các quy trình và thủ tục được thiết lập

Hình 4: Cơ cấu tổ chức kiểu ma trận



Nguồn: Thomas Sy, Laura D' Annunzio (2005)

để đảm bảo sự hợp tác giữa các chức năng chéo.

+ Cơ cấu tổ chức kiểu ma trận dự án là loại cơ cấu tổ chức mà lãnh đạo dự án có quyền kiểm soát chính đối với các nguồn lực và định hướng của dự án. Thành viên của nhóm di chuyển giữa các bộ phận chức năng. Các lãnh đạo chức năng đóng vai trò hỗ trợ, tư vấn và duy trì quyền kiểm soát đối với hầu hết các nhóm khi thực hiện các kế hoạch được thiết lập bởi các lãnh đạo dự án.

+ Cơ cấu tổ chức kiểu ma trận cân đối là loại cơ cấu tổ chức mà mỗi một thành viên chính thức thuộc về 2 tổ chức riêng biệt (chức năng và dự án). Lãnh đạo dự án có trách nhiệm xác định những gì cần phải hoàn thành. Lãnh đạo chức năng xác định thành phần nhân sự và cách thức hoàn thành nhiệm vụ. Trong cơ cấu này cần đảm bảo sự cân bằng về khả năng và quyền lực giữa tuyến chức năng và tuyến dự án, đảm bảo sự ưu tiên bình đẳng giữa các mục tiêu kinh doanh.

Với những đặc điểm như trên cơ cấu tổ chức kiểu ma trận vừa tận dụng được tính kinh tế của quy mô theo các chức năng vừa tập trung vào những nhiệm vụ có những mục tiêu cụ thể. Cơ cấu tổ chức kiểu ma trận sẽ tăng trách nhiệm, tăng quyền ra quyết định cho các thành viên, tăng lưu lượng thông tin trao đổi giữa các bộ phận và cho phép các nguồn lực của DN di chuyển nhanh chóng và dễ dàng từ đó tạo điều kiện để đưa ra những giải pháp sáng tạo, giải quyết các vấn đề kỹ thuật phức tạp. Trong bối cảnh CMCN 4.0 thì đổi mới sẽ là chìa khóa cho sự thành công của DN. Cơ cấu tổ chức dựa trên các dự án sẽ tạo thuận lợi cho việc học tập và đổi mới của DN, tạo thuận lợi cho sự liên hệ giữa những vấn đề mà dự án cần giải quyết với các nhà quản trị chức năng ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Báo Nhân dân điện tử, 14-11-2017, Hội thảo khoa học "Nguồn nhân lực và công nghệ cho kỷ nguyên số tại Việt Nam".
2. Guest, D., (1987), *Human Resource Management and Industrial Relations*, *Journal of Management Studies*, Volume 24, Issue 5, Page 503-521;
3. ILO (2016), *Ascan in transformation, How technology is changing jobs and enterprises*.
4. James MacGregor Burns (1978), *Leadership*, Harper & Row, New York.
5. *JobStreet.com Vietnam* (2016), Báo cáo lương năm 2016.
6. *Oxfam Vietnam* (2019), Tiền lương không đủ sống và hệ lụy, nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam.
7. Saqib Shanvin, Shuang, Hongnian Yu, Yun Li (2016), *Management Approaches for Industry 4.0, IEEE Congress on Evolutionary Computation*.
8. Thomas Sy, Laura D' Amunzio (2005), *Challenges and Strategies of Matrix Organizations*, *Human Resource Planning, Academia. Edu*.
9. *Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê 2017*.
10. Trần Việt Lâm (2018), *Thách thức của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đối với quản trị nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Việt Nam, Hội thảo Khoa học quốc tế "Kinh doanh bền vững trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0", Trường Đại học Kinh tế quốc dân, 9-2018*.
11. WEF (2018), *Readiness for Future of Production Report 2018*.

Ngày nhận bài: 14/4/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 24/4/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 4/5/2019

Thông tin tác giả:

PGS.TS. TRẦN VIỆT LÂM

Trường Đại học Kinh tế quốc dân

**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT INNOVATION
OF VIETNAMESE TEXTILE AND GARMENT ENTERPRISES
IN THE CONTEXT OF THE INDUSTRY 4.0**

● Assoc.Prof.Dr. **TRAN VIET LAM**
NATIONAL ECONOMICS UNIVERSITY

ABSTRACTS:

Textile and garment is a labor-intensive field. In Vietnam, there are about 2.5 million workers working in the textile industry. By digitizing business processes from production to business management, the Industry 4.0 would have a strongly impact on human resources and human resources management of textile and garment enterprises. By analyzing the current status of human resources management and challenges of the Industry 4.0 to the human resources management, this article proposes important innovations in human resource management so that Vietnamese textile and garment enterprises can better adapt to changes in the business environment.

Keywords: Human resource management, Industry 4.0, human resource management innovation of Vietnamese textile and garment enterprises.