

Chuyển đổi nhân sự như thế nào?

Chuyển đổi nhân sự là một quá trình đa dạng, không có công thức và hình mẫu chung cho tất cả, và do vậy, từng tổ chức, từng cá nhân cần xác định trình riêng, thích hợp với mình.

Tóm tắt

Có một trình chung tham khảo hay không?

Xây dựng chiến lược chuyển đổi nhân sự như thế nào?

Thuê tư vấn chuyển đổi nhân sự như thế nào?

Sử dụng nhân tài chuyển đổi nhân sự như thế nào?

Hiệu quả Make in Viet Nam như thế nào?

Hình thành văn hóa trong kỷ nguyên số như thế nào?

Kinh nghiệm chỉ là bài học trong những chuyển đổi có tin cậy, không có kinh nghiệm cho những điều chưa xảy ra. Chuyển đổi nhân sự là câu chuyện của tin cậy, vì vậy, tầm nhìn phi thay thế kinh nghiệm.

Có một trình chung tham khảo hay không?

Thực hiện chuyển đổi nhân sự, có thể tham khảo một trình tự ý nghĩa ba bước chung nhất như sau:

Bước 1: Có nhận thức và tạo động lực chuyển đổi nhân sự. Vì một tổ chức, nhận thức của lãnh đạo cao nhất là yếu tố tiên quyết, tạo truyền nhận thức, cảm hứng, khát vọng và quyết tâm thay đổi từ các thành viên.

Bước 2: Xây dựng chiến lược và kế hoạch hành động. Xác định trạng thái hiện tại và trạng thái cần đạt rõ mục tiêu, phạm vi xác định mô hình hoạt động, kinh doanh mới trong môi trường số, xây dựng kế hoạch hành động vì các giai đoạn hợp lý, nội dung cụ thể.

Bước 3: Xác định công nghệ số chủ yếu trong lĩnh vực hoạt động cũng như các nhân tài cần có hỗ trợ việc chuyển đổi. Tạo dựng năng lực số, giảm rào cản nhân lực số, xây dựng thói quen, hình thành văn hóa số mới vì mô hình hoạt động mới và thực hiện chuyển đổi.

Xây dựng chiến lược chuyển đổi nhân sự như thế nào?

Chuyển đổi nhân sự là việc của chính mỗi tổ chức. Và việc này cần phải xuất phát từ nhận thức, quyết tâm và mục tiêu rõ ràng tình hình của tổ chức. Mỗi tổ chức, cá nhân là khác nhau, do đó, cần có những chiến lược khác nhau. Chiến lược chuyển đổi nhân sự không phải là một bản chiến lược ngành công nghệ số. Chiến lược chuyển đổi nhân sự không phải là một bản kế hoạch ngắn hạn, cũng không phải là một bản kế hoạch dài hạn. Một bản chiến lược phù hợp từng bước hoạch định cho giai đoạn từ 3-5 năm.

Chiến lược chuyển đổi nhân sự do người đứng đầu xây dựng và phải lan tỏa, thấm nhuần từ từng thành viên của tổ chức. Chiến lược chuyển đổi nhân sự bắt đầu từ tầm nhìn của người đứng đầu, nhưng khi thực thi cần không ngừng lắng nghe, kiểm nghiệm thực tế xem liệu gì đang đúng hay sai và liệu gì không, sau đó nhanh chóng điều chỉnh theo thực tế.

Thuê tư vấn chuyển đổi nhân sự như thế nào?

Việc cho rằng cái gì mình không biết thì có thể thuê tư vấn là một quan niệm thông thường sai lầm. Mà ngược lại, cái gì mình biết rõ rồi và thuê tư vấn thì mới thông thường thành công. Chuyển đổi nhân sự cũng vậy. Chuyển đổi nhân sự là câu chuyện của chính mỗi cá nhân, tổ chức. Chuyển đổi nhân sự là quá trình thay đổi từng bước và toàn diện. Và cách của cá nhân thay đổi này chỉ có thể nằm bên trong. Nghĩa là, chỉ thể hiện ra tầm nhìn, quyết định chuyển đổi nhân sự là chính bản thân, còn chuyên gia tư vấn chỉ là người hỗ trợ, thay vì ngược lại.

S dng nn tng chuyn i s nh th nào?

S dng nn tng s c xác nh là gii pháp t phá thúc y chuyn i s nhanh hn, gim chi phí, tng hieu qu. Nn tng c to ra bi nhng doanh nghiệp công ngh s xut sc, cho phép các c quan, t chc, cá nhân s dng ngay đi dng dch v thay vì phi t u t, t vn hành.

Ví d, Vit Nam có hàng ngàn báo và tp chí, nu tng c quan này phi u t nn tng s nh t Thi báo New York ã nói trên thì s rt tn kém, nhiu c quan không có ngun lc, c v tài chính và nhân lc u t. Nhng nu có sn mt nn tng các c quan báo chí có th lên ó, tip cn ngi c, tip cn qung cáo thì hàng ngàn c quan báo chí có th chuyn i sang môi trng s rt nhanh.

Tng t nh vy, nu MISA, mt công ty công ngh s chuyên v phn mm k toán, u t phát trin mt nn tng, nhng ngi làm k toán chuyên nghiệp có th làm dch v k toán cho các doanh nghiệp, cung cp dch v k toán cho các doanh nghiệp siêu nh, các doanh nghiệp va và nh thì vic chuyn i s v k toán cho các doanh nghiệp s din ra rt nhanh. ng thì, nó cng kích thích các h kinh doanh chuyn sang doanh nghiệp, vì không phi i thuê k toán viên, vn là vic rt khó, nht là nông thôn, vùng sâu, vùng xa.

Hiu v Make in Vit Nam nh th nào?

Make in Vit Nam là thit k ti Vit Nam, làm ra sn phm ti Vit Nam. Kêu gi chuyn t lp ráp, gia công sang làm sn phm Vit Nam. Không làm sn phm thì Vit Nam không hùng cng, thnh vng c.

Vit Nam ã có thit b 5G Vit Nam, có mng xã hi Vit Nam, có sn phm an toàn, an ninh mng Vit Nam và rt nhiu phn mm Vit Nam.

thúc y Make in Vit Nam, tt c nhà nc, doanh nghiệp, ngi dân hãy y các bài toán, các vn ca t nc, ca xã hi ti cng ng doanh nghiệp công ngh s Vit Nam h tham gia gii quy t.

Hình thành vn hóa trong k nguyên s nh th nào?

Vn hóa c hình thành t thói quen c lp i lp li. Vì vy, hình thành vn hóa, trc tiên phi hình thành và duy trì thói quen. Có nhiu cách hình thành và duy trì thói quen, nhng trong k nguyên s, mt trong nhng cách hình thành và duy trì thói quen ca mi thành viên trong t chc là s dng chính công ngh s to ra các nn tng, các h thng qun lý, trong ó, các thói quen cn có ã c nhúng và “cng hóa” trong chính nn tng và h thng mi thành viên ca t chc khi làm vic buc phi tuân th.

Chuyn i s tn bao nhiêu tin?

Chuyn i s không phi là mt khon chi phí, mà chuyn i s là gii pháp ti u hóa chi phí và to ra nhng giá tr mi. Chuyn i s không phi là mua sm công ngh s mi nht, hin i nht.

Tóm tt

Chuyn i s giúp ti u hóa bao nhiêu chi phí?

Chuyn i s giúp to ra thêm bao nhiêu doanh thu?

Chi cho chuyn i s th nào cho phù hp?

Chuyn i s giúp ti u hóa bao nhiêu chi phí?

Engie là mt công ty in lc Pháp. Engie thc hin chuyn i s vào công tác bo trì, chuyn t bo trì theo cách truyn thng sang bo trì tiên oán. Theo cách truyn thng, bo trì thc hin nh k hoc khi có hng hóc. Bo trì tiên oán là d báo trc hng hóc, t ó, ti u hóa k hoch bo trì. Engie có 1,2 triu km ng dây, gm nhiu loi tài sn nh trm in, ng dây, máy bin áp, công t, cm bin v.v..., d liu thu thp v theo thi gian thc hàng

petabyte (1 triu GB) mi ngày, kt hp vi c các d liu liên quan khác, nh thi tit. Nn tng phân tích d liu ln bo trì tiên oán s dng trí tu nhân to vi hn 1000 mô hình máy hc, cho phép cung cp 140.000 lt oán mi ngày, chu k 10 phút /1 ln, giúp tit kim chi phí hn 100 triu EUR /1 nm. c bit, trí tu nhân to cho phép tn dng và mô hình hóa c trí thc tích ly hn 30 nm ca mt s chuyên gia lành ngh. Hiu qu có th gim n 30% chi phí bo trì và 75% thi gian gián on dch v.

Chuy n i s giúp to ra thêm bao nhiêu doanh thu?

Viettel là mt tp oàn công nghip - vin thông ca Vit Nam. Trong na u nm 2020, do din bin phc tp ca Covid-19, Viettel y mnh tng tác khách hàng trên kênh s thay cho kênh truyn thng. Các dch v mi có t l tng tác vi khách hàng trên 90% trên kênh s. Nh ã chuy n i s hot ng chm sóc khách hàng, t l hài lòng ca khách hàng i vi dch v vin thông ã tng t 87,92% (nm 2019) lên 90,02% (nm 2020). Viettel ch ng chuy n tng tác khách hàng lên h thng Chatbot My Viettel ti gn 25 nghìn lt/ngày (t t l 95%). Bên cnh ó, Viettel cng tp trung phát trin i tác trc tuyn phc v khách hàng mua sm ti nhà. Kt qu doanh thu 6 tháng u nm ca Viettel, t 120.000 t ng, tng hn 10.000 t so vi cùng k nm 2019.

Chi cho chuy n i s th nào cho phù hp?

Mi c quan, t chc cn c vào chin lc chuy n i s ca mình có mc chi phù hp. i vi các c quan nhà nc cp b, cp tnh, t l chi cho chuy n i s nên mc 1% tng chi ngân sách nhà nc hàng nm. Mc trung bình ca th gii vào khong 2-3%. mt s nc nh Singapore, t l này có th lên n 4-5%.

Chuy n i s là chuy n hot ng t môi trng thc sang môi trng s. Bo m an toàn, an ninh mng là iu kin tiên quy t chuy n i s. Mi t chc, doanh nghip cn dành ít nht 10% mc chi cho chuy n i s chi cho các hot ng bo m an toàn, an ninh mng.

[K 4 \(trc\): Chuy n i s khi nào và chuy n i s nhng gì?](#)

Theo "1022 à Nng"