

Báo cáo Xu hướng kỹ năng và học tập toàn cầu năm 2024

Những xu hướng hàng đầu
trong tương lai của việc làm



1.	Giới thiệu Nền kinh tế dựa trên kỹ năng	3
2.	Những xu hướng hàng đầu trong tương lai của việc làm	
	2.1 / Khám phá bối cảnh kỹ năng	5
	2.2 / Thích ứng với sự trỗi dậy của trí tuệ nhân tạo tạo sinh (AI tạo sinh)	11
	2.3 / Phát triển đội ngũ lãnh đạo xuất sắc	16
3.	Kết luận Khung kỹ năng tích hợp: Con đường để tiếp tục tiến về phía trước	20

Nền kinh tế dựa trên kỹ năng

Nền kinh tế dựa trên kỹ năng

Về cơ bản, Kỹ năng là yếu tố duy nhất có thể xác định liệu một công ty có thể thực thi chiến lược kinh doanh và đạt được các mục tiêu của mình hay không. Nhân viên của bạn có những kỹ năng cần thiết để thúc đẩy phát triển bản thân và doanh nghiệp không? Ngày càng có nhiều công ty bắt đầu hiểu được giá trị của nền kinh tế dựa trên kỹ năng và kết quả là họ đang phát triển để trở thành các tổ chức dựa trên kỹ năng. Câu hỏi ở đây là: Bạn đã sẵn sàng chưa?

Những xu hướng sau đây là cốt lõi cho tương lai của việc làm. Các tổ chức và đội ngũ lãnh đạo của tổ chức phải:

1. Hiểu cách khám phá bối cảnh kỹ năng và lý do tại sao việc đánh giá, xác định, phát triển và xác nhận các kỹ năng mà đội nhóm của họ có, không có và cần là điều cần thiết để duy trì tính đổi mới và cạnh tranh

2. Thích ứng với sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, bao gồm cả cách trí tuệ nhân tạo tạo sinh (AI tạo sinh) và tự động hóa đang thay đổi cách chúng ta làm việc cũng như vai trò của chúng trong việc hỗ trợ chuyển sang cách tiếp cận dựa trên kỹ năng

3. Phát triển đội ngũ lãnh đạo xuất sắc, những người có thể lãnh đạo thông qua thay đổi và xây dựng khả năng phục hồi trong đội nhóm của họ

Trong **Báo cáo Xu hướng kỹ năng và học tập toàn cầu năm 2024** của Udemy, chúng tôi đi sâu vào ba lĩnh vực chính mà các nhà lãnh đạo cần chú trọng và nắm bắt như một phần của chiến lược tại nơi làm việc ở hiện tại và tương lai.



2.1 /

Khám phá bối cảnh kỹ năng

/ Thu hẹp khoảng cách, thúc
đẩy đổi mới và phát huy vai
trò đầu tàu

2.1 /

Khám phá bối cảnh kỹ năng

Thu hẹp khoảng cách, thúc đẩy đổi mới và phát huy vai trò đầu tàu

Để thành công, các tổ chức phải nắm bắt cơ hội mà cách tiếp cận dựa trên kỹ năng mang lại.

Việc tập trung vào các kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc — ngược lại với cách tiếp thu những kỹ năng đó — không chỉ tạo ra một nơi làm việc công bằng hơn mà còn mở ra những con đường mới cho sự phát triển của nhân viên, tính di động của nguồn nhân lực chất lượng cao và khả năng mở rộng kinh doanh tổng thể.

Tuy nhiên, để làm được điều này, các nhà lãnh đạo sẽ cần phải suy nghĩ khác về vòng

đời của nhân viên, từ cách nhà lãnh đạo tuyển dụng đến cách nhà lãnh đạo thu hút, khen thưởng, phát triển và quản lý nhân tài. Ví dụ: trong một tổ chức dựa trên kỹ năng, các chứng nhận trình độ chuyên môn hoặc bằng cấp chính thức có thể được áp dụng cho một số chức năng công việc, nhưng trong các chức năng công việc khác, trọng tâm và trọng số lại tập trung nhiều hơn vào các kỹ năng và kinh nghiệm mà một cá nhân có thể thể hiện. Nói cách khác, đó là sự chuyển đổi từ “Chúng tôi cần những người có thể đảm nhận những công việc này” sang “**Chúng tôi cần những người có những kỹ năng này.**”



“

Ngày nay, những tiến bộ trong công nghệ đang thay đổi nhu cầu về kỹ năng với tốc độ nhanh chóng.

HBR

Sự chuyển đổi tương tự có thể đúng từ góc độ cơ cấu tổ chức. Ví dụ: có thể ít tập trung hơn vào các bộ phận chức năng và phân cấp mà tập trung nhiều hơn vào các nhóm nhỏ các chuyên gia trong một lĩnh vực hoặc đội nhóm có kỹ năng cần thiết để hoàn thành các dự án cụ thể.

Công nghệ đang thúc đẩy sự thay đổi cơ bản này trong cách các tổ chức quản lý nhân tài và cơ cấu hoạt động. Theo [Deloitte](#), ba trong số năm giám đốc điều hành doanh nghiệp cho biết các công nghệ mới, chẳng hạn như AI và tự động hóa, sẽ là động lực chính giúp tổ chức

của họ áp dụng cách tiếp cận dựa trên kỹ năng. Một yếu tố khác thúc đẩy quá trình chuyển đổi với tốc độ chưa từng thấy trước đây là “tốc độ thay đổi theo cấp số nhân của công nghệ”, theo khách hàng của Udemy Business, [Eric Dingler](#), Giám đốc Bộ phận Học tập của Deloitte US. Các tổ chức luôn đổi mới và định vị mình để phát triển mạnh trong tương lai là những tổ chức xây dựng cơ sở hạ tầng dựa trên kỹ năng để theo kịp tốc độ thay đổi.

64 triệu

Trên nền tảng Udemy, chúng tôi đã thấy **sự gia tăng trong việc học kỹ năng**, với số lượng ghi danh khóa học và số lượng học viên tăng lên qua từng năm. Hiện có hơn 64 triệu học viên trên nền tảng của chúng tôi.

85%

giám đốc điều hành nhân sự cho biết họ đang lập kế hoạch hoặc xem xét thiết kế lại cách tổ chức công việc để các kỹ năng có thể được vận dụng linh hoạt trong công việc trong ba năm tới, theo [Deloitte](#).



[Gartner](#) ước tính rằng số lượng kỹ năng cần thiết cho một công việc đang tăng 10% so với cùng kỳ năm trước và hơn 30% kỹ năng cần thiết ba năm trước sẽ sớm trở nên không còn phù hợp.

Chúng tôi thấy bằng chứng về sự phát triển của các kỹ năng cần thiết và nhu cầu học thêm kỹ năng mỗi ngày thông qua nền tảng Udemy.

Với gần 10 triệu học viên toàn cầu mới trong năm qua, trải dài trên 134 triệu lượt ghi danh khóa học, nhu cầu về kỹ năng chưa bao giờ cao hơn thế. Các học viên và tổ chức biết rằng cách để theo kịp những thay đổi đang diễn ra về nhân tài và công nghệ là phải linh hoạt và thích ứng, và cuối cùng là theo kịp sự cạnh tranh.

Để thực hiện thành công cách tiếp cận dựa trên kỹ năng, các tổ chức và cá nhân đều cần được tiếp cận với đa dạng kỹ năng.

Sự đa dạng này bao gồm các kỹ năng kinh doanh thực tế có thể áp dụng trong công việc (đôi khi được gọi là kỹ năng dựa trên vai trò), kỹ năng chuyên môn hoặc kỹ năng kinh doanh ví dụ như giao tiếp, cộng tác và lãnh đạo cũng như các kỹ năng kỹ thuật có thể xác nhận được.

Khi bạn không có những kỹ năng phù hợp, bạn không thể đạt được mục tiêu. Ngày nay, các tổ chức không có khả năng phát triển nhân viên của mình đang bị tụt lại phía sau.

Các công ty đang phát triển như thế nào để hoạt động như những tổ chức dựa trên kỹ năng?

Từ:

Năng lực chỉ dựa trên các chứng nhận trình độ chuyên môn chính thức và tâm lý: “Chúng tôi cần những người có thể đảm nhận những công việc này”

Cơ cấu tổ chức dựa trên hệ thống phân cấp chức năng với các việc làm gắn liền và công việc được tổ chức theo các bộ phận chức năng

Bị giới hạn ở việc không có cơ sở hạ tầng công nghệ học tập và phát triển cũng như khả năng tương tác hạn chế để hỗ trợ chiến lược kỹ năng trên toàn tổ chức

Công nghệ và khả năng tiếp cận những ứng viên “đủ tiêu chuẩn” là những rào cản

Những năng lực cần thiết để hiểu được sự rõ ràng trong công việc

Khung năng lực tổ chức được cập nhật vài năm một lần

Sang:

Trọng tâm dựa trên kỹ năng bắt nguồn từ kiến thức và kinh nghiệm, năng lực đã học và chuyển sang: “Chúng tôi cần những người có những kỹ năng này”

Tính linh hoạt của tổ chức với các dự án có thể được thực hiện bằng cách tận dụng danh mục kỹ năng với công việc được tổ chức giữa các nhóm kỹ năng

Tổng hợp công nghệ học tập và phát triển tích hợp để hỗ trợ chiến lược kỹ năng có khả năng tương tác trong môi trường công nghệ rộng lớn hơn

Thực tiễn, quy trình và sức ì của tổ chức là những rào cản

Những kỹ năng phải có để mở rộng quy mô tổ chức

Khung kỹ năng không ngừng phát triển và được điều chỉnh

“

AI là trung tâm của cơ sở hạ tầng dựa trên kỹ năng.

Brenda Sugrue

Giám đốc Bộ phận Học tập của EY

Các công ty không thể tự thuê mình để thoát khỏi rắc rối.

Làn sóng nhân lực có tay nghề cao mới sẽ không đến. Thay vào đó, chúng ta cần phải làm nhiều hơn nữa với những nhân tài mà chúng ta có. Theo Korn Ferry, đến năm 2030, sẽ thiếu hụt hơn 85 triệu nhân tài. Con đường duy nhất là nâng cao kỹ năng và đào tạo lại kỹ năng trong khi tiếp tục tập trung vào việc mở rộng các kỹ năng cho lực lượng lao động của bạn.

Nói dễ hơn làm. Bối cảnh kỹ năng rất phức tạp và luôn thay đổi, khiến việc hiểu được nhân viên đã có những kỹ năng nào, các lỗ hổng tồn tại với những kỹ năng mà nhân viên cần là một thách thức. Quan trọng hơn nữa là làm thế nào để giải quyết các lỗ hổng này. Báo cáo

Tương lai việc làm năm 2023 của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (World Economic Forum Future of Jobs Report 2023, bằng Tiếng Anh) cho thấy cứ 10 nhân viên thì có 6 người sẽ cần được đào tạo trước năm 2027 và một nửa trong số đó không có đủ nguồn lực để thực hiện điều đó. Thêm vào đó, Deloitte nhận thấy rằng họ đang đầu tư đủ để giúp đội nhóm của họ học các kỹ năng mới cần thiết để theo kịp sự thay đổi của thế giới công việc. Điều này có khả năng tạo ra những vấn đề nghiêm trọng cho nhiều công ty và đội ngũ lãnh đạo vốn sẽ chỉ phát triển dần theo thời gian.

Mặc dù không có giải pháp hoàn hảo nhưng công nghệ sẽ giúp chúng ta có được những hiểu biết sâu sắc cần thiết hơn để xác định các kỹ năng và lỗ hổng kỹ năng hiện có. “AI là trung tâm của cơ sở hạ tầng dựa trên kỹ năng”, theo Brenda Sugrue, Giám đốc Bộ phận Học tập của EY, người coi việc chuyển sang cách tiếp cận kỹ năng được hỗ trợ AI là chìa khóa để cho phép các tổ chức tận dụng nhân tài giữa các đội nhóm hiệu quả hơn và theo kịp tốc độ thay đổi. Các tập hợp công nghệ tích hợp tốt hơn giữa các phòng ban chức năng cũng đang biến cách tiếp cận tổ chức dựa trên kỹ năng, toàn diện hơn trở thành hiện thực.

6 trên 10

nhân viên sẽ cần được đào tạo trước năm 2027

Diễn đàn Kinh tế Thế giới



Udemy đã chứng kiến

10 triệu

lượt ghi danh luyện thi chứng chỉ CNTT trên nền tảng của chúng tôi trong 12 tháng qua, cho cả học viên doanh nghiệp và học viên cá nhân.

Trong số những học viên doanh nghiệp trên ứng dụng doanh nghiệp của chúng tôi, chứng chỉ hàng đầu là Chứng chỉ chuyên nghiệp Google Cloud cho Kỹ sư Cloud DevOps, tăng

1.454%

so với cùng kỳ năm trước.



Sau khi đánh giá và xác định lỗ hổng kỹ năng, bước tiếp theo là phát triển kỹ năng và xác nhận kỹ năng.

Nhiều nhà lãnh đạo hiện đang phải đối mặt với thách thức là không thể đánh giá và xác nhận một cách có hệ thống và hiệu quả các kỹ năng mà đội nhóm của họ nắm vững theo các quy chuẩn và tiêu chuẩn của ngành. Đây là lúc việc xác nhận kỹ năng được công nhận dưới hình thức bài đánh giá, chứng chỉ và huy hiệu đóng vai trò quan trọng. Tại Udemy, chúng tôi giúp các công ty và cá nhân tham gia vào hàng trăm khóa học luyện thi chứng chỉ và báo hiệu kỹ năng thông qua huy hiệu được công nhận của bên thứ ba — đáp ứng nhu cầu vừa tiếp thu các kỹ năng mới vừa thể hiện sự thành thạo kỹ năng.

Trên thực tế, qua từng năm, chúng tôi đã chứng kiến sự tăng trưởng đáng kể trong hoạt động học tập hướng tới mục tiêu luyện thi chứng chỉ. Udemy đã chứng kiến 10 triệu lượt ghi danh luyện thi chứng chỉ CNTT trên nền tảng của chúng tôi trong

12 tháng qua, cho cả học viên doanh nghiệp và học viên cá nhân. Nhiều chứng chỉ và huy hiệu trong số này xác nhận các kỹ năng kỹ thuật cần thiết để hỗ trợ các xu hướng kinh doanh chính ví dụ như DevOps, tiếp tục áp dụng đám mây, lập trình hiện đại và an ninh mạng. Trong số những học viên doanh nghiệp trên ứng dụng doanh nghiệp của chúng tôi, chứng chỉ hàng đầu là Chứng chỉ chuyên nghiệp Google Cloud cho Kỹ sư Cloud DevOps, tăng 1.454% so với cùng kỳ năm trước.

Một cách tiếp cận phát triển kỹ năng liên tục và xác nhận kỹ năng mang lại lợi ích cho các cá nhân cũng như công ty của họ. Nhân viên nhìn nhận và mong muốn tiếp thu các kỹ năng mới, với 77% người lao động toàn cầu cho biết họ sẵn sàng học các kỹ năng mới hoặc đào tạo lại hoàn toàn các kỹ năng. Đối với nhiều nhân viên trong số này, sự nghiệp của họ hiện giờ

kéo dài hơn so với trước đây, đó là một lý do khác khiến họ cần thường xuyên đổi mới bản thân cũng như đổi mới các kỹ năng của họ.

Điều quan trọng nữa là các tổ chức, trưởng ban học tập và nhân viên phải thể hiện và đo lường kết quả của loại hình học tập dựa trên kỹ năng này. Bằng cách hiểu rõ hơn về các kỹ năng đang được học cũng như hiểu được những kỹ năng nào cần thiết để giải quyết các lỗ hổng, các chương trình học tập có thể hỗ trợ dễ dàng hơn cho các mục tiêu chiến lược của tổ chức. Đối lại, nhân viên có thể nộp đơn xin tham gia các dự án và nắm bắt các cơ hội mà trước đây nhân viên có thể không được coi là “đủ tiêu chuẩn”, từ đó thăng tiến nghề nghiệp hoặc thậm chí thay đổi con đường sự nghiệp của họ.

2.2 /

Thích ứng với sự trỗi dậy của trí tuệ nhân tạo tạo sinh (AI tạo sinh)

/ AI đang phá vỡ cách chúng ta
làm việc và hỗ trợ tổ chức dựa
trên kỹ năng như thế nào?

Thích ứng với sự trỗi dậy của trí tuệ nhân tạo tạo sinh (AI tạo sinh)

AI đang phá vỡ cách chúng ta làm việc và hỗ trợ tổ chức dựa trên kỹ năng như thế nào?

Thời đại tự động hóa đã đến. Trí tuệ nhân tạo (AI), cụ thể hơn là AI tạo sinh, đang cách mạng hóa không chỉ cách chúng ta nghĩ về công việc mà còn cả cách chúng ta làm việc.

Theo [Goldman Sachs](#), [McKinsey](#) ước tính rằng có tới 30% số giờ làm việc hiện tại trong nền kinh tế Hoa Kỳ có thể được tự động hóa vào năm 2030, phần lớn nhờ vào AI tạo sinh, có khả năng tự động hóa ít nhất một phần lên tới 300 triệu việc làm. Tuy nhiên, đồng thời [PricewaterhouseCoopers](#) báo cáo

rằng, “AI, robot và các hình thức tự động hóa thông minh khác có tiềm năng mang lại lợi ích kinh tế to lớn, đóng góp tới 15 nghìn tỷ đô la Mỹ vào GDP toàn cầu vào năm 2030”. Lịch sử củng cố thông điệp về tính hai mặt này, tiết lộ rằng, khi một số loại công việc và việc làm trở nên lỗi thời, thì những loại công việc và việc làm mới sẽ được tạo ra. Lý tưởng nhất là đây là những loại hình công việc có ý nghĩa và sáng tạo hơn, cải thiện trải nghiệm làm việc của con người thay vì thay thế nó.



30%

số giờ làm việc hiện tại trong nền kinh tế Hoa Kỳ có thể được tự động hóa vào năm 2030.

[McKinsey](#)

“

AI, robot và các hình thức tự động hóa thông minh khác có tiềm năng mang lại lợi ích kinh tế to lớn, đóng góp tới 15 nghìn tỷ đô la Mỹ vào GDP toàn cầu vào năm 2030.

[PricewaterhouseCoopers](#)

Cuối cùng, gần như mọi việc làm đều có khả năng bị ảnh hưởng bởi những công cụ mới này. 82% các nhà lãnh đạo toàn cầu được Microsoft khảo sát nói rằng nhân viên của họ sẽ cần chuẩn bị những kỹ năng mới cho sự phát triển của AI tạo sinh.

Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp phải phát triển khả năng dẫn đầu bằng cách giúp nhân viên của họ phát triển các kỹ năng mới cần thiết để tận dụng AI mang lại lợi ích và lợi thế cho họ.

Tác động của AI đã gây ra sự gián đoạn đối với lực lượng lao động và sắp có sự gián đoạn đáng kể hơn. Tuy nhiên, sự gián đoạn này có một số tác động tích cực. Công nghệ luôn hỗ trợ và thậm chí thúc đẩy mọi người suy nghĩ và làm việc khác nhau. Công cụ cho phép mọi người định hình lại công việc và cách

thức họ làm việc. Công nghệ sẽ tiếp tục giúp các công ty phát triển theo hướng áp dụng cách tiếp cận dựa trên kỹ năng, mở rộng quy trình quản lý nhân lực cốt lõi một cách chu đáo hơn xung quanh việc tuyển dụng, lập kế hoạch lực lượng lao động cũng như phát triển và cải thiện tính lưu động nội bộ.

AI đang cho phép nhân viên làm việc hiệu quả hơn trong các nhiệm vụ đòi hỏi tư duy khái niệm nhiều hơn. Bằng cách tự động hóa các nhiệm vụ lặp đi lặp lại, tốn thời gian và thường lệ, nhân

viên có thể dành thời gian tập trung vào công việc sáng tạo và có chiến lược hơn. Tuy nhiên, để làm tốt điều này, các tổ chức phải tăng cường hiểu biết về các kỹ năng họ cần để theo kịp tốc độ thay đổi công nghệ. HBR lấy giả khổng lồ dược phẩm Novartis làm ví dụ. Novartis đã “triển khai một thị trường nhân tài nội bộ được hỗ trợ bởi AI để dự đoán, kết hợp và đưa ra các vai trò cũng như dự án liên quan đến kỹ năng và mục tiêu của nhân viên”.



Các tổ chức đã triển khai các chiến lược nâng cao kỹ năng và đào tạo lại kỹ năng một cách mạnh mẽ và nhất quán hơn trong vài năm qua.

Sự phát triển của nhân viên vẫn là lý do cốt lõi cho sự thay đổi này, nhưng nhu cầu đảm bảo doanh nghiệp luôn đi trước các đối thủ cạnh tranh và thúc đẩy cuộc cách mạng AI đang trở thành lý do quan trọng hơn để củng cố chiến lược kỹ năng. Tuy nhiên, theo một nghiên cứu gần đây của HBR, chỉ nâng cao kỹ năng thôi thì chưa đủ: “Trong những thập kỷ tới, hàng triệu người lao động có thể cần phải được đào tạo lại kỹ năng hoàn toàn; đây là một thách thức xã hội cơ bản và vô cùng phức tạp sẽ đòi hỏi người lao động không chỉ phải tiếp thu các kỹ năng mới mà còn phải sử dụng chúng để thay

đổi nghề nghiệp.” Trong trường hợp AI tạo sinh, nhân viên phải có các kỹ năng cần thiết để tận dụng và làm việc với công nghệ mới này một cách hiệu quả. Đã có sự tăng trưởng vượt bậc trong việc học các kỹ năng liên quan đến AI trên Udemy Business trong năm qua: tăng gần 60% so với cùng kỳ năm ngoái. Mức độ sử dụng dịch vụ học tập ChatGPT tại Hoa Kỳ đã tăng 5.226% chỉ trong Quý 1 năm 2023, cho thấy các học viên rất khao khát cũng như họ cảm thấy cấp thiết phải có được những kỹ năng này.

Tăng trưởng hoạt động học tập các kỹ năng liên quan đến AI

60%

Tăng trưởng tổng thời gian học các kỹ năng liên quan đến AI qua từng năm

Thời gian học ChatGPT ở Hoa Kỳ tăng vọt

5.226%

Thời gian học ChatGPT ở Hoa Kỳ tăng vọt trong Quý 1 năm 2023

“

Trong những thập kỷ tới, hàng triệu người lao động có thể cần được đào tạo lại kỹ năng hoàn toàn; đây là một thách thức xã hội cơ bản và vô cùng phức tạp sẽ đòi hỏi người lao động không chỉ phải tiếp thu các kỹ năng mới mà còn phải sử dụng chúng để thay đổi nghề nghiệp.

HBR



Chìa khóa để áp dụng thành công AI tại nơi làm việc là áp dụng phương pháp tiếp cận trí tuệ hợp tác.

Đây là nơi sức mạnh tổng hợp của trí tuệ con người và trí tuệ nhân tạo kết hợp với nhau để nâng cao hiệu quả học tập và kết quả. Ví dụ: AI có khả năng tự động hóa việc xác định và lập bản đồ các kỹ năng cần thiết cho các kỹ năng có sẵn trong tổ chức của bạn thông qua bước phân tích lỗ hổng kỹ năng thông minh. Sau đó, bạn sẽ tận dụng quy trình HITL (con người trong vòng lặp) để xác minh rằng những kỹ năng này phù hợp với mục tiêu tổ chức của bạn và để kích hoạt các kỹ năng tại nơi làm việc. Tương tự, AI có thể giúp một cá nhân xác định những kỹ năng họ nên học tiếp theo. Tuy nhiên, việc áp dụng cách học đó và việc tiếp thu các kỹ năng diễn ra thông qua cả công nghệ và tương

tác giữa con người, tận dụng các phương thức học tập khác nhau từ học tập thích ứng đến học tập vi mô, học tập theo nhóm và thậm chí cả huấn luyện.

Kết hợp trí tuệ nhân tạo và trí tuệ con người, cùng với việc cung cấp trải nghiệm học tập cá nhân hóa hơn, có thể giúp các đội nhóm phát triển kỹ năng hiệu quả hơn đồng thời tác động tích cực đến doanh nghiệp. Học tập được hỗ trợ bởi AI là điều cần thiết đối với khách hàng Capital One của Udemy khi quyết định triển khai giải pháp doanh nghiệp của chúng tôi cho toàn bộ công ty. Theo Eric Lawson, Giám đốc cấp cao Bộ phận Công nghệ và Học tập, “Sự đa dạng của các lựa

chọn khóa học, đề xuất do AI điều khiển và xếp hạng khóa học của cộng đồng đều rất phổ biến với các cộng sự và cung cấp cả hướng dẫn lẫn sự đảm bảo rằng họ đang ghi danh vào các khóa học theo yêu cầu, được xếp hạng cao”.

Với những cơ hội to lớn này, không thể quên rằng cũng có sự gián đoạn mạnh mẽ — sự gián đoạn trong vai trò của nhân viên, cách thức thực hiện công việc và bản chất công việc. Do đó, quản lý thay đổi là điều cần thiết, tức là những nhà lãnh đạo có thể giúp các đội nhóm điều hướng sự thay đổi và xây dựng khả năng phục hồi trở nên quan trọng hơn bao giờ hết.



“

Sự đa dạng của các lựa chọn khóa học, đề xuất do AI điều khiển và xếp hạng khóa học của cộng đồng đều rất phổ biến với các cộng sự và cung cấp cả hướng dẫn lẫn sự đảm bảo rằng họ đang ghi danh vào các khóa học theo yêu cầu, được xếp hạng cao.

Eric LawsonGiám đốc cấp cao Bộ phận Công nghệ và Học tập của tổ chức tài chính Capital One

2.3 /

Phát triển đội ngũ lãnh đạo xuất sắc

/ Kiến tạo đội ngũ lãnh đạo
cho hôm nay và tương lai

2.3 /

Phát triển đội ngũ lãnh đạo xuất sắc

Kiến tạo đội ngũ lãnh đạo cho hôm nay và tương lai

Những thay đổi trong cách chúng ta làm việc sẽ đòi hỏi những thay đổi trong cách chúng ta lãnh đạo. Khái niệm truyền thống về người lãnh đạo cho phép các tổ chức đạt được sự nhất quán trong quy trình kinh doanh đang được thay thế bằng khái niệm người lãnh đạo là người học hỏi cuối cùng — người có thể giúp các đội nhóm thích ứng, đổi mới, làm việc giữa các cá nhân ở cùng cấp độ và thu hút các đối tác. Khi công nghệ đẩy nhanh tốc độ thay đổi, chúng ta sẽ phải hỗ trợ các nhà lãnh đạo khi họ phát triển các kỹ năng mới cần thiết để đón đầu sự thay đổi đó.

Không thiếu những thay đổi tại nơi làm việc trong những năm gần đây, nhờ sự chuyển đổi sang làm việc kết hợp và từ xa, sự phát triển của AI và tự động hóa, môi trường kinh tế vĩ mô đầy thách thức và những thay đổi mạnh mẽ trên thị trường nhân tài. Tỷ lệ nghỉ việc cao và phúc lợi của nhân viên giảm sút đã gây ra hậu quả. Gallup nhận thấy rằng hơn một nửa số nhân viên toàn cầu đang phải vật lộn với tình trạng kiệt sức, những cảm xúc tiêu cực hằng ngày và cảm giác rằng tổ chức của họ ít quan tâm đến sức khỏe và hạnh phúc của họ.



Các tổ chức phải đầu tư vào đội ngũ lãnh đạo và nhà lãnh đạo phải đầu tư vào đội nhóm riêng của mình, giúp đội nhóm thích ứng với tất cả những thay đổi này trong khi vẫn duy trì năng suất và tránh tình trạng kiệt sức về tinh thần và thể chất.

Hơn thế nữa, nhà lãnh đạo phải hỗ trợ đội nhóm của mình phát triển tốt hơn trước đây, với các kỹ năng mới, mức độ gắn kết và cam kết cao hơn cũng như khả năng phục hồi và nhanh nhẹn mà họ cần để giải quyết thử thách lớn tiếp theo và ngày càng vượt trội.

177%

Tăng trưởng hoạt động học tập các **kỹ năng huấn luyện** qua từng năm

150%

Tăng trưởng hoạt động học tập các **kỹ năng xây dựng đội nhóm** qua từng năm

136%

Tăng trưởng hoạt động học tập các **kỹ năng thấu cảm** qua từng năm

101%

Tăng trưởng hoạt động học tập các **kỹ năng phục hồi** qua từng năm

Các nhà lãnh đạo đang nắm bắt một loạt kỹ năng mới để quản lý tất cả những điều này. Một nghiên cứu mang tính đột phá do The Conference Board và Udemy Business thực hiện đã xác định “4 kỹ năng quan trọng” dành cho các nhà lãnh đạo hiện đại xuất sắc:



1. Kết nối: Kỹ năng giao tiếp cá nhân và trí tuệ cảm xúc, bao gồm sự thấu cảm, lòng trắc ẩn và sự tự nhận thức



3. Tạo dựng một nền văn hóa hòa nhập: Thúc đẩy một môi trường hòa nhập



2. Huấn luyện: Kỹ năng huấn luyện và phản hồi hiệu quả



4. Hợp tác thông qua công nghệ: Tận dụng công nghệ để kết nối và cộng tác

Sự gia tăng học tập các chủ đề tương tự về năng lực lãnh đạo trên Udemy Business đang hỗ trợ thêm cho việc tập trung vào “4 kỹ năng quan trọng” này. Các chủ đề đào tạo kỹ năng lãnh đạo cần thiết đã cho thấy sự tăng trưởng đặc biệt qua từng năm bao gồm giao tiếp, các nguyên tắc cơ bản về quản lý, trí tuệ cảm xúc và chuyển đổi kỹ thuật số. So với cùng kỳ năm trước, hoạt động huấn luyện tăng 177%, khả năng xây dựng đội nhóm tăng 150%, sự thấu cảm tăng 136% và khả năng phục hồi tăng 101%.

8,8 nghìn tỷ đô la Mỹ

76%

Theo [Gallup](#), những nhân viên thiếu gắn kết đã khiến thế giới mất đi 8,8 nghìn tỷ đô la Mỹ năng suất chỉ trong năm 2022.

Trong một cuộc khảo sát của [Glassdoor](#), 76% người tìm việc xem lực lượng lao động đa dạng là yếu tố quan trọng khi đánh giá các công ty và lời mời làm việc.

Việc trang bị cho các nhà lãnh đạo những kỹ năng này vượt xa nhân sự cấp C.

Những nhà quản lý cấp khởi đầu và cấp cơ sở là những người đóng vai trò chủ chốt đang truyền cảm hứng cho đội nhóm của họ mỗi ngày. Sẽ là một tổn thất nếu họ không thể hoàn thành vai trò này: sự hao mòn nhân viên ngày càng tăng và tinh thần chung của nhân viên cũng giảm đi. Theo [Gallup](#), những nhân viên thiếu gắn kết đã khiến thế giới mất đi 8,8 nghìn tỷ đô la Mỹ năng suất chỉ trong năm 2022.

Khi lực lượng lao động bước vào thời kỳ gián đoạn mạnh mẽ do sức mạnh của AI tạo sinh, tự động hóa và đổi mới công nghệ, các nhà lãnh đạo cần phải dẫn dắt với nhiều mục đích, tầm nhìn, chiến lược và sự thấu cảm hơn nữa. Nhà lãnh đạo phải đảm bảo rằng các đội nhóm có quyền tiếp cận và tham gia vào các cơ hội phát triển để nâng cao kỹ năng, đồng thời nhà lãnh đạo phải liên tục suy nghĩ

lại cách tiếp cận của mình đối với bối cảnh kỹ năng không ngừng phát triển. Theo [McKinsey](#), ý thức về mục đích thông qua công việc là động lực hàng đầu cho hiệu suất và năng suất, đồng thời khả năng lãnh đạo hiệu quả giúp các đội nhóm vừa kết nối với mục đích đó vừa duy trì kết nối đó qua các giai đoạn bất ổn.

Chúng tôi nhận thấy rằng một trong 4 kỹ năng quan trọng đang tạo ra một nền văn hóa hòa nhập, khiến việc gặp gỡ nhân viên tại nơi họ ở trở nên cần thiết hơn bao giờ hết. Nhân viên không chỉ tìm kiếm cơ hội để phát triển kỹ năng của họ. Trong một [cuộc khảo sát của Glassdoor](#), 76% người tìm việc xem lực lượng lao động đa dạng là yếu tố quan trọng khi đánh giá các công ty và lời mời làm việc. Cần có một khung hình đạo đức để đáp ứng những nhu cầu này, nhưng làm như vậy

cũng giúp tạo ra cảm giác thân thuộc, gắn kết nhân viên với công việc của họ và hỗ trợ các tổ chức trở nên đổi mới và sinh lời nhiều hơn. Tuy nhiên, các nhà lãnh đạo phải làm nhiều hơn là chỉ đơn giản đưa ra những cử chỉ ủng hộ sự đa dạng. Nếu hành vi của các nhà lãnh đạo không hỗ trợ văn hóa nhóm hòa nhập thì nhân viên sẽ biết điều đó và các tổ chức sẽ không thấy được lợi ích đầy đủ của lực lượng lao động đa dạng. [Podcast về Lãnh đạo và dẫn dắt của Udemy](#) với sự tham gia của Stefanie Johnson, Giám đốc Doerr Institute for New Leaders tại Rice University, thảo luận về giá trị đã được chứng minh của lực lượng lao động đa dạng hơn và cũng khẳng định rằng “trong các nghiên cứu có nhiều sắc thái hơn, bạn chỉ thấy lợi ích của sự đa dạng khi bạn có sự hòa nhập”.



Khi lực lượng lao động bước vào thời kỳ gián đoạn mạnh mẽ do sức mạnh của AI tạo sinh, tự động hóa và đổi mới công nghệ, các nhà lãnh đạo cần phải dẫn dắt với nhiều mục đích, tầm nhìn, chiến lược và sự thấu cảm hơn nữa.

Khung kỹ năng tích hợp

/ Con đường để tiếp tục tiến
về phía trước

Khung kỹ năng tích hợp

Con đường để tiếp tục tiến về phía trước

Việc điều hướng quá trình chuyển đổi sang cách tiếp cận dựa trên kỹ năng là một nhiệm vụ khó khăn. Sự phụ thuộc lẫn nhau rất phức tạp. Trên thực tế, [Deloitte](#) nhận thấy rằng 9 trong số 10 giám đốc điều hành đang tìm cách sử dụng các kỹ năng như một cách để xác định công việc, triển khai nhân tài và quản lý sự nghiệp, nhưng chỉ có 1 trong 5 giám đốc điều

hành đang áp dụng cách tiếp cận dựa trên kỹ năng ở một mức độ có ý nghĩa. Rõ ràng là đã hiểu rõ “tại sao” nhưng “làm thế nào” vẫn là một nút thắt khó tháo gỡ. Theo [Eric Dingler](#) tại Deloitte, việc thực hiện sự chuyển đổi này mang lại “cơ hội ngàn năm có một”. Vì vậy, câu hỏi đặt ra là **làm thế nào các tổ chức có thể thực hiện chuyển đổi?**



Tại Udemy, chúng tôi tin rằng việc chuyển đổi thành công sang một tương lai dựa trên kỹ năng có nghĩa là thiết lập một khuôn khổ thúc đẩy những hiểu biết sâu sắc, tiếp thu và xác nhận về kỹ năng theo cách có ý nghĩa dẫn đến kết quả kinh doanh.

Để giúp các công ty hoàn thành quá trình chuyển đổi sang mô hình dựa trên kỹ năng và theo kịp sự đổi mới, Udemy đã giới thiệu Khung kỹ năng tích hợp. Khung này cung cấp một cách để các nhà lãnh đạo hiểu được các thành phần cơ bản của cách tiếp cận dựa trên kỹ năng và đạt được sự hiểu biết quan trọng về cách phát triển nó trong tổ chức của họ. Bạn có thể đã có sẵn một số yếu tố này một cách độc lập và những yếu tố khác bạn có thể vẫn đang phát triển. Dù bạn trưởng thành như thế nào với tư cách là một tổ chức dựa trên kỹ năng, mục tiêu của chúng tôi là để Khung kỹ năng tích hợp đóng vai trò hướng dẫn.



Khung kỹ năng tích hợp

Thông tin chi tiết về kỹ năng

Chúng ta cần có những kỹ năng gì để đạt được các mục tiêu của công ty trong hôm nay và trong tương lai?

Xác định kỹ năng

Nhân viên của tôi hiện có những kỹ năng gì?

Phân tích lỗ hổng kỹ năng

Chúng ta thiếu những kỹ năng nào với tư cách là một tổ chức?

Phát triển kỹ năng

Làm thế nào nhân viên của tôi có thể có được những kỹ năng họ cần?

Xác nhận kỹ năng

Làm thế nào nhân viên của tôi có thể thể hiện kỹ năng của họ?

Cổng khóa học đa dạng và phong phú đáp ứng các nhu cầu doanh nghiệp

Nền tảng dựa trên AI và học máy hỗ trợ giảng viên, học viên và tổ chức

Hiểu biết và phân tích kỹ năng

Phương thức

Huy hiệu và bài đánh giá

5 yếu tố giúp định hướng các tổ chức hướng tới cách tiếp cận dựa trên kỹ năng

Có 5 yếu tố chính trong Khung kỹ năng tích hợp

Thông tin chi tiết về kỹ năng: Đây là nơi tập trung vào việc thu thập những hiểu biết sâu sắc cần thiết để đánh giá bối cảnh kỹ năng nội bộ trong tổ chức của bạn: Đội nhóm của bạn cần những kỹ năng gì để đạt được các mục tiêu hiện tại và tương lai của công ty? Những kỹ năng nào đang nổi lên và có thể trở nên quan trọng khi ngành chuyển đổi? Bạn cần giải quyết điều gì với chiến lược kỹ năng để thực hiện chiến lược kinh doanh của bạn, cả hiện tại và tương lai? Trên Udemy, chúng tôi cung cấp những hiểu biết độc quyền và quan điểm sáng suốt để giúp tổ chức của bạn thực hiện các mục tiêu. Chúng tôi cũng hợp tác với tổ chức của bạn để cung cấp hướng dẫn kỹ năng và đề xuất nội dung học tập phù hợp với nhu cầu của từng đội nhóm.

Xác định kỹ năng: Đây là quá trình xác định những kỹ năng nào tổ chức của bạn có và những kỹ năng nào tổ chức của bạn cần, nói cách khác thì đây là thiết lập cung và cầu. Có rất nhiều kỹ năng có thể được xác định: từ kỹ năng kỹ thuật đến kỹ năng mềm, từ kỹ năng

đã được thiết lập đến kỹ năng mà đội nhóm của bạn có tiềm năng hoặc cần phát triển.

Phân tích lỗ hổng kỹ năng: Dựa trên những hiểu biết sâu sắc thu được thông qua phân tích kỹ năng và xác định kỹ năng, bạn sẽ có thể đưa ra các quyết định chiến lược về những kỹ năng nào cần thiết nhất trong tổ chức của bạn và hiểu được bạn còn thiếu sót ở đâu. Việc phân tích này có thể khác nhau tùy theo chức năng, đội nhóm hoặc thậm chí theo quốc gia hoặc khu vực. Các tổ chức có thể chuẩn bị tốt hơn cho sự thay đổi trong tương lai khi họ tiến thêm một bước phân tích này và nỗ lực dự đoán những lỗ hổng trong tương lai. Yếu tố này cũng hữu ích khi xây dựng con đường sự nghiệp cho đội nhóm của bạn.

Phát triển kỹ năng: Yếu tố này bao gồm nâng cao kỹ năng và đào tạo lại kỹ năng để phát triển các kỹ năng chính và thu hẹp lỗ hổng. Giải pháp học tập dành cho doanh nghiệp của Udemy có thể cung cấp quyền truy cập cho tất cả học viên trong tổ chức của

bạn, thông qua nhiều phương thức phân phối (tự phục vụ, theo yêu cầu và dựa trên nhóm) và các lộ trình học tập phù hợp, bao gồm nội dung chuyên biệt để phát triển năng lực lãnh đạo và vai trò kỹ thuật.

Xác nhận kỹ năng: Bằng cách xác nhận các kỹ năng đã được phát triển, nhân viên chứng tỏ rằng họ biết cách sử dụng các kỹ năng họ có được và các nhà lãnh đạo thể hiện giá trị của các chương trình học tập và phát triển trong việc hỗ trợ chiến lược của công ty. Udemy hỗ trợ các thông tin xác thực được công nhận trong ngành để xác nhận kỹ năng, bao gồm huy hiệu, bài đánh giá kỹ thuật, lab và phần mềm giáo trình. Udemy đã hợp tác với 1EdTech để đưa tiêu chuẩn Open Badges vào nền tảng của chúng tôi. Bằng cách sử dụng tiêu chuẩn Open Badges, các tổ chức có thể xác minh các chứng chỉ và kỹ năng mà học viên đạt được thông qua các nền tảng chứng chỉ kỹ thuật số hàng đầu ví dụ như Credly và Accredible.

Cách Udemy tạo điều kiện cho cách tiếp cận dựa trên kỹ năng

Udemy đóng góp vào từng yếu tố cốt lõi của Khung kỹ năng tích hợp. Một số yếu tố mà chúng tôi sở hữu và thúc đẩy, các yếu tố khác mà chúng tôi tích hợp và một số yếu tố chúng tôi làm việc với khách hàng để phát triển. Nền tảng của Udemy được tích hợp sẵn AI và học máy để học viên, giảng viên và tổ chức đều có thể tận dụng những công nghệ đang phát triển này. Từ việc cung cấp các khả năng học tập được cá nhân hóa và chi tiết cho đến việc cho phép học viên, giảng viên và tổ chức tham gia vào việc học hiệu quả và năng suất hơn thông qua tự động hóa, khả năng học máy của chúng tôi cũng cho phép chúng tôi đưa ra những hiểu biết và phân tích kịp thời cũng như xác định các xu hướng sẽ giúp các nhà lãnh đạo Học tập và Phát triển lập kế hoạch cho tương lai. Tất cả những điều này được xây dựng dựa trên mô hình cổng khóa học đa dạng và phong phú nhằm đảm bảo nội dung của Udemy luôn cập nhật, cho phép khách hàng tham gia các khóa học về các chủ đề theo yêu cầu để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và theo kịp tốc độ thay đổi. Cuối cùng, chúng tôi cung cấp hoạt động học tập thông qua nhiều phương thức để đảm bảo rằng việc tiếp cận các kỹ năng được thuận tiện và dễ dàng. Thông qua Udemy, nhân viên có thể luyện thi lấy chứng chỉ và huy hiệu, đồng thời làm các bài đánh giá để giúp xác nhận các kỹ năng họ đã học để có thể áp dụng các kỹ năng của họ vào thực tế và thể hiện sự tiến bộ của họ.



KẾT LUẬN

Các tổ chức đang tìm kiếm một chiến lược thành công có thể giúp họ hôm nay và trong tương lai chỉ thu được lợi ích từ việc áp dụng phương pháp học tập dựa trên kỹ năng. Tuy nhiên, điều này sẽ không thể thực hiện được nếu các tổ chức không nắm bắt cơ hội do AI tạo sinh mang lại và tập trung sự chú ý vào việc phát triển đội ngũ lãnh đạo của mình để quản lý thông qua thay đổi và xây dựng khả năng phục hồi.

Bạn có thể tìm hiểu thêm về cách Udeemy có thể trở thành đối tác chiến lược trong việc giúp bạn chuyển đổi hoặc tiếp tục con đường của mình với tư cách là một tổ chức dựa trên kỹ năng.

[Tìm hiểu thêm về Udeemy Business.](#)

Hãy lắng nghe khách hàng của chúng tôi chia sẻ về cách họ phát triển với Udeemy.

[Xem câu chuyện của khách hàng của chúng tôi tại đây.](#)

PHƯƠNG PHÁP DỮ LIỆU

Đối với báo cáo này, chúng tôi đã phân tích dữ liệu từ hàng nghìn khách hàng trên khắp thế giới. Chúng tôi đã tính tổng thời gian học của những học viên Udeemy Business trên tất cả các chủ đề khóa học trong năm từ ngày 01 tháng 7 năm 2022 đến ngày 01 tháng 7 năm 2023. Chúng tôi đã tính tỷ lệ phần trăm tăng trưởng về thời gian học so với năm từ ngày 01 tháng 7 năm 2021 đến ngày 01 tháng 7 năm 2022. Dữ liệu ghi danh học viên và khóa học mới trên nền tảng Udeemy (học viên cá nhân và học viên doanh nghiệp) được tính trong cùng khung thời gian. Các khung thời gian đã điều chỉnh đã được sử dụng cho một số lần lấy dữ liệu (đặc biệt là dữ liệu về việc sử dụng ChatGPT) vì một số chủ đề chỉ xuất hiện trong giai đoạn đăng bài.



GIỚI THIỆU VỀ UDEMY BUSINESS

Sứ mệnh của Udeemy là thay đổi cuộc sống thông qua học tập bằng cách cung cấp sự phát triển kỹ năng linh hoạt, hiệu quả để tạo điều kiện cho các tổ chức và cá nhân.

Udeemy Business cho phép chủ lao động cung cấp chương trình học tập theo yêu cầu cho tất cả nhân viên, học tập chuyên sâu cho các nhóm công nghệ và học tập theo nhóm cho các nhà lãnh đạo. Với giải pháp học tập hoàn chỉnh và quan hệ đối tác chiến lược, chúng tôi cung cấp hoạt động học tập phù hợp trên quy mô lớn để các tổ chức có thể xây dựng lực lượng lao động linh hoạt và đạt được những kết quả kinh doanh quan trọng.