

NGHIÊN CỨU PHÁT TRIỂN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC DOANH NGHIỆP FDI TẠI VIỆT NAM TRONG GIAI ĐOẠN CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

● ĐẶNG THỊ NGỌC ÁNH - NGUYỄN THỊ THANH THẨM - PHAN DUY HIỆP

TÓM TẮT:

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư bùng nổ, sự cạnh tranh thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) ngày càng gay gắt. Nhiều bằng chứng cho thấy, lợi thế cạnh tranh đã bắt đầu chuyển từ số lượng sang chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao, đây được xem là một trong những nhân tố quan trọng để thu hút các doanh nghiệp FDI đầu tư vào Việt Nam. Vì vậy, làm thế nào để khai thác và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam là một vấn đề đặt ra cần giải quyết.

Bài viết tập trung vào tình hình lao động hiện nay của các doanh nghiệp FDI để đánh giá những kết quả đạt được, chỉ ra những hạn chế, yếu kém và nguyên nhân. Từ đó, đề xuất các giải pháp phù hợp, đột phá để nâng cao chất lượng nguồn lao động, phù hợp với các chiến lược thu hút vốn FDI thế hệ mới vào Việt Nam.

Từ khóa: Doanh nghiệp FDI, nguồn nhân lực, cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

1. Đặt vấn đề

Trong xu thế phát triển nền kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và mở rộng giao lưu quốc tế, nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng thể hiện vai trò quyết định. Theo số liệu thống kê, số lượng việc làm trực tiếp và gián tiếp đã được gia tăng đáng kể. Số lượng lao động làm việc trong doanh nghiệp FDI đã tăng từ 330 nghìn vào năm 1995 lên khoảng 6.1 triệu lao động vào năm 2019. Tốc độ tăng lao động của khu vực này, bình quân 7,72%/năm giai đoạn 2005 - 2017, cao hơn nhiều tăng trưởng lao động toàn nền kinh tế và các thành phần kinh tế khác.

Năng suất lao động có sự chuyển biến đáng kể nhờ nguồn vốn của khu vực FDI. Theo giá hiện hành, năng suất lao động của doanh nghiệp FDI

năm 2017 đạt 330,8 triệu đồng/lao động, cao gấp 3,5 lần năng suất lao động chung của cả nước, cao hơn của toàn bộ khu vực doanh nghiệp nói chung và của doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng. Sự chuyển dịch cơ cấu lao động từ các ngành thâm dụng lao động tay nghề thấp sang các ngành sử dụng nhiều lao động chất lượng cao hơn được đẩy mạnh. Trong thời kỳ đầu thu hút vốn FDI, lao động thường tập trung vào một số ngành sản xuất thâm dụng lao động như dệt may, da giày, song hiện nay, tỷ trọng lao động tại một số ngành sản xuất áp dụng công nghệ cao đang gia tăng nhanh chóng. Tỷ trọng lao động trong ngành Điện tử và sản phẩm điện tử đã tăng từ 8,03% năm 2012 lên 15,7% năm 2017 (VOV.VN, 2020).

Giai đoạn 2008 - 2018, lực lượng lao động khu

vực FDI bình quân 12%/năm, cao gấp 5 lần mức tăng chung của cả nước. Tuy nhiên, 80% lao động trong các doanh nghiệp FDI hiện không có bằng cấp/chứng chỉ đào tạo, nhìn chung thiếu kỹ thuật và các kỹ năng cốt lõi khác. (Hình 1)

Theo báo cáo Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) thực hiện năm 2019 cho thấy, 33,8% doanh nghiệp nói chung khẳng định gặp khó khăn trong việc tìm kiếm nhân sự thích hợp với nhu cầu của mình, trong đó có 69% doanh nghiệp FDI cho rằng họ gặp trở ngại trong việc tuyển dụng lao động vì họ không đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn, kỹ thuật.

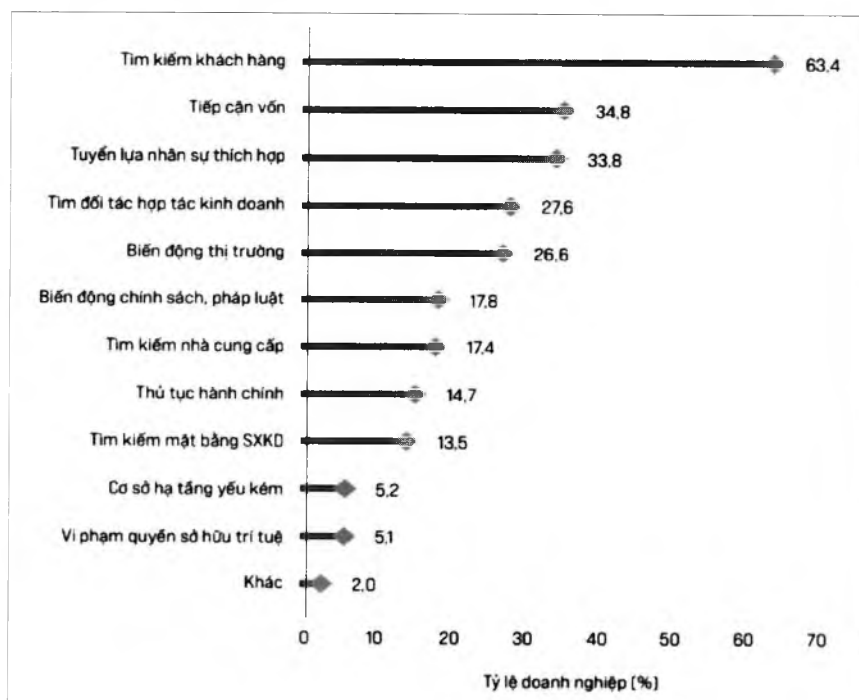
Như vậy, đã đến lúc Việt Nam cần tiến hành các giải pháp cụ thể để tối đa hóa lợi ích từ nguồn vốn FDI, đặc biệt là chuyển giao công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Chúng ta không thể tiếp tục cạnh tranh dựa trên lợi thế lao động giá rẻ mà cần ưu tiên đầu tư theo hướng các lĩnh vực công nghệ cao thân thiện với môi trường. Nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là nguồn lực chính, nhân tố quyết định quá trình tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội và quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ, tái tạo các nguồn lực khác. Để thực hiện được điều đó, ta cần coi mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ quan trọng để thu hút đầu tư từ nước ngoài.

Những nội dung phân tích dưới đây sẽ tìm hiểu thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam hiện nay. Từ đó, đề ra những giải pháp chủ yếu để khai thác và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Phương pháp

Nghiên cứu được thực hiện bằng phương pháp định tính. Số liệu phân tích chủ yếu dựa trên các

Hình 1: Các khó khăn doanh nghiệp đang gặp phải trong kinh doanh



Nguồn: Báo cáo PCI 2019

nguồn thứ cấp như sách báo, số liệu thống kê về FDI và lao động trong khu vực FDI từ các tổ chức quốc gia như Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trên cơ sở các số liệu này, tác giả tổng hợp, phân tích, đánh giá thực trạng nguồn lao động khu vực FDI, từ đó đề xuất một số giải pháp phát triển chất lượng nguồn nhân lực các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam trong giai đoạn cách mạng công nghiệp 4.0.

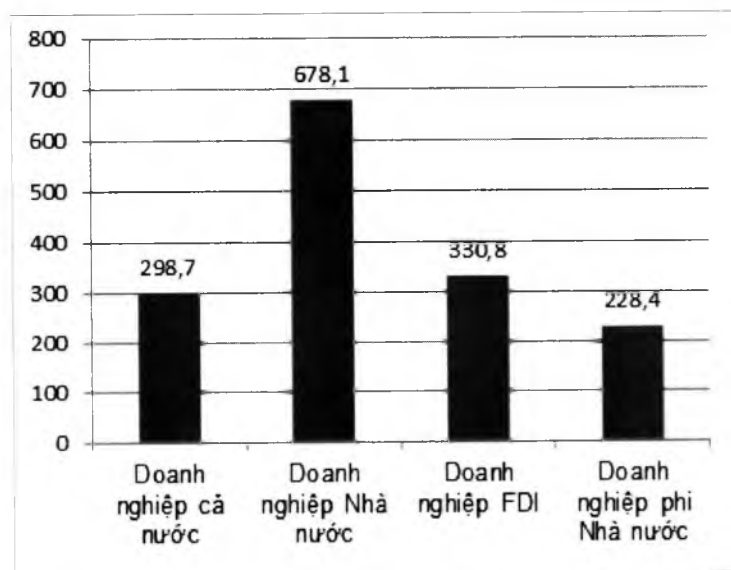
3. Kết quả

3.1. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực khu vực FDI ở Việt Nam

Doanh nghiệp FDI giữ vai trò quan trọng trong việc trực tiếp đóng góp vào tốc độ tăng trưởng năng suất lao động của Việt Nam. Tại Hội nghị Cải thiện năng suất lao động (NSLĐ) quốc gia 2019, Tổng cục Thống kê cho biết: NSLĐ doanh nghiệp nhà nước đạt 678,1 triệu VND/lao động. Tuy nhiên, NSLĐ của doanh nghiệp nhà nước đạt mức cao chủ yếu vẫn dựa vào ưu thế trong việc phân bổ nguồn lực, đặc biệt là nguồn lực tài nguyên thiên nhiên: doanh nghiệp ngoài nhà nước đạt 228,4 triệu VND/lao động, doanh nghiệp FDI đạt 330,8 triệu VND/lao động, gấp 3,5 lần mức NSLĐ chung cả nước. (Hình 2)

Hình 2: Năng suất lao động trong khu vực doanh nghiệp năm 2019

ĐVT: Triệu đồng



Nguồn: Số liệu tại Hội nghị Cải thiện năng suất lao động quốc gia 2019

Về chất lượng, nhìn chung trình độ lao động trong khu vực FDI ngày càng được cải thiện. Tuy nhiên, nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam vẫn còn tồn tại những hạn chế như sau:

Thứ nhất, tỷ lệ lao động được đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng trong tổng lực lượng còn thấp.

Tính đến năm 2019 theo số liệu của Tổng cục Thống kê, trong cả nước số người được đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng (có trình độ sơ cấp trở lên) chỉ chiếm có 22,8% tổng lực lượng lao động. Tỷ lệ lao động không có bằng cấp/chứng chỉ đào tạo trong các doanh nghiệp FDI chiếm gần 80% người lao động và tỷ lệ này hầu như không thay đổi từ năm 2011 đến nay.

Con số này còn rất thấp so với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội hiện nay và cũng thấp hơn so với mục tiêu mục ra. Hơn nữa, cơ cấu đào tạo lực lượng lao động còn nhiều điểm bất hợp lý. Số lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật còn quá thiếu so với yêu cầu. Số này chủ yếu chỉ tập trung tại các thành phố và khu đô thị lớn.

Thứ hai, đội ngũ lao động chất xám còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng.

Nhìn chung, đội ngũ lao động tri thức ở Việt Nam còn yếu kém cả về số lượng và chất lượng

so với thế giới và khu vực. Nhóm lao động khoa học - công nghệ chưa đáp ứng được yêu cầu triển khai công nghệ mới, thiếu những mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Nhóm lao động quản lý kinh doanh trong khu vực kinh tế tư nhân ít có cơ hội được đào tạo nên ít hiểu biết về thị trường và cơ chế thị trường, trong khi nhu cầu về loại lao động này ngày càng trở nên khan hiếm và gay gắt bởi áp lực của thị trường, cạnh tranh, hội nhập. Việt Nam thiếu nghiêm trọng lao động kỹ thuật cao và lao động dịch vụ cao cấp nhất là tài chính, kiểm toán, luật và hầu hết là các ngành công nghiệp. Các doanh nghiệp FDI đang rất cần nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam ngay bây giờ.

Thứ ba, tác phong và kỷ luật lao động còn thấp.

Phần lớn lao động hiện nay của nước ta còn chưa được đào tạo về kỷ luật lao động công nghiệp. Phần lớn lao động xuất thân từ nông thôn, còn mang “nặng” tác phong làm việc của nền nông nghiệp tiểu nông, còn tùy tiện về giờ giấc và hành vi. Người lao động còn thiếu năng lực làm việc nhóm, chưa có khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro, ngại phát huy sáng kiến cá nhân và chia sẻ kinh nghiệm làm việc. Đa phần các doanh nghiệp FDI phải tốn rất nhiều thời gian chỉ để đào tạo lại tác phong cho lao động sau đó mới tuyển đến làm việc chính thức.

Thứ tư, lực lượng sinh viên vừa ra trường là nguồn cung cấp chủ yếu nhân lực có trình độ cho xã hội, doanh nghiệp chưa được đào tạo cách ứng dụng các kiến thức đã được học vào thực tế, chưa được chuẩn bị tốt về tâm lý.

Theo số liệu năm 2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, cả nước có khoảng 1,1 triệu sinh viên đại học và cao đẳng, chia cho trung bình 4 năm học, mỗi năm có gần 300.000 sinh viên ra trường. Từ năm 2015 trở lại đây, lượng người thất nghiệp có đại học trở lên khoảng 200.000 người. Nhưng đáng ngại là có đến 60% sinh viên ra trường làm việc không đúng với ngành đã được đào tạo. Thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trong quý I/2019, số người thất nghiệp trong độ tuổi lao

động là 1.059.000 người. Trong đó, số người thất nghiệp ở đẳng cấp nhóm là hơn 65.000 người; trung cấp nhóm có gần 53.000 người; đại học trở lên nhóm có gần 125.000 người thất nghiệp. Xét về mặt kiến thức, các doanh nghiệp vẫn đánh giá là sinh viên ra trường được trang bị kiến thức khá tốt, đủ cơ sở để bắt đầu phát triển khi vừa tốt nghiệp. Tuy nhiên, sinh viên lại không biết cách ứng dụng kiến thức đó vào thực tế, từ đó tự ti, nghĩ rằng kiến thức mình học được không giúp gì cho việc đi làm, đây cũng là một hạn chế của nguồn nhân lực hiện nay.

Thứ năm, sự thiếu khát vọng và thường xuyên “nhảy” việc của người lao động.

Đây là hậu quả của việc không có tầm nhìn dài hạn, chỉ nghĩ đến việc kiếm sống hôm nay, không chấp nhận công việc khiếm tốn hiện tại, dễ bị nản lòng. Nguồn nhân lực của các doanh nghiệp hiện nay đang gặp vấn đề đó là người lao động sẵn sàng “nhảy” việc chỉ vì sở thích, gặp khó khăn trong công việc, điều này khiến bản thân người lao động không có cơ hội thăng tiến trong tương lai, tương tự các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp FDI rất e ngại và không dám đầu tư đào tạo vào nguồn nhân lực tại Việt Nam.

3.2. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thu hút FDI thế hệ mới

Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả trong thu hút vốn FDI, đặc biệt, khu vực FDI đã thực sự đóng vai trò động lực quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Việc thu hút và sử dụng nhân tài luôn là mối quan tâm hàng đầu đối với tất cả các doanh nghiệp và doanh nhân, bởi hơn bao giờ hết, sức mạnh cạnh tranh của doanh nghiệp chính là đến từ việc có được nguồn nhân lực tốt, nhất là trong bối cảnh nền kinh tế hội nhập, có tính cạnh tranh toàn cầu. Đặc biệt, trong giai đoạn khủng hoảng kinh tế thế giới vừa qua, có nhiều doanh nghiệp đã bộc lộ rất nhiều điểm yếu, lâm vào hoàn cảnh khó khăn mà nguyên nhân chủ đạo vẫn là thiếu hoặc yếu tầm hoạch định các nguồn lực trong doanh nghiệp mà ở đó quan trọng nhất là nguồn nhân lực. Vì vậy, hãy bắt đầu từ chiến lược nhân sự, hãy bắt đầu từ con người, hãy bắt đầu từ nội bộ trong mỗi doanh nghiệp bằng các giải pháp và hành động cụ thể như sau:

Thứ nhất, cần xây dựng chiến lược về phát triển nguồn nhân lực, mạnh dạn tuyển dụng lao động, ưu tiên đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ mũi nhọn, công nghiệp có giá trị gia tăng cao, cần nhấn mạnh cụm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua việc chú trọng tăng cường kỹ năng và đào tạo năng lực thực hành.

Thứ hai, hiểu và đánh giá đúng về vai trò của những cán bộ làm công tác tổ chức nhân sự của doanh nghiệp (vai trò đối với tổ chức, tính chất nghề nghiệp,...), để qua đó tuyển dụng và sử dụng được những cán bộ nhân sự vừa có năng lực chuyên môn và phẩm chất tốt, vừa có tâm và yêu nghề. Hiểu và xác định rõ những thuận lợi và khó khăn mà các cán bộ nhân sự trong DN mình đang gặp phải, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của họ để kịp thời động viên, khuyến khích và hỗ trợ họ.

Thứ ba, có tầm nhìn tốt, dự đoán các thay đổi về thị trường lao động, chính sách nhà nước về lĩnh vực lao động, sự thay đổi khách quan và chủ quan của ngành nghề doanh nghiệp đang sản xuất - kinh doanh, xu thế cạnh tranh để đưa ra biện pháp ứng phó, xử lý, nhất là công tác quản trị doanh nghiệp, công tác nhân sự.

Thứ tư, có kế hoạch và có ngân sách cụ thể, rõ ràng trong công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Cần có sự đầu tư thích đáng cho công tác này, đặc biệt cần có sự chuẩn bị về nguồn lực và nhân sự kế cận, nhất là nhân sự làm công tác quản lý.

Thứ năm, cần ban hành và thực thi hệ thống đánh giá nhân sự, chế độ đãi ngộ cho cán bộ, nhân viên, chế độ thu hút và sử dụng nhân tài, bố trí cán bộ. Đặc biệt, cần quan tâm đến đời sống tinh thần, hoạt động cộng đồng xã hội của người lao động. Ban hành các chính sách, nội quy, quy chế gắn sát với hoạt động sản xuất - kinh doanh, đặc thù của doanh nghiệp, phù hợp với xu thế và thị trường lao động. Có kế hoạch và triển khai tốt việc xây dựng hệ thống, quy trình quản trị trong DN, mạnh dạn áp dụng và triển khai nghiêm túc quy trình quản lý tiên tiến như ISO, 5S.

Thứ sáu, đó là liên kết với các cơ sở, đơn vị trong đào tạo nghề: Cần tạo điều kiện về cơ sở hạ tầng đào tạo cho các trường liên kết, xúc tiến các biên bản ghi nhớ hợp tác về liên kết đào tạo. Doanh nghiệp cần tích cực phối hợp xây dựng

chương trình, giáo trình đào tạo; tổ chức giảng dạy, hướng dẫn thực tập và đánh giá kết quả học tập của người học tại các đơn vị đào tạo nghề cũng như tại chính doanh nghiệp mình; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề, đào tạo lại nghề cho người lao động của doanh nghiệp.

Thứ bảy, phải chú trọng xây dựng môi trường văn hóa doanh nghiệp, coi đó là bản sắc của doanh nghiệp, là cốt lõi thu hút nhân tài, đào tạo mạnh mẽ cho sự phát triển của doanh nghiệp; văn hóa doanh nghiệp phải được thấm sâu trong tất cả mọi người mà các cấp lãnh đạo, quản lý phải là người tiên phong. Tránh để trong doanh nghiệp làm mất nhiệt huyết của nhân viên kết hợp với sự hấp dẫn từ thị trường lao động bên ngoài, từ đó lấy mất nhân viên của doanh nghiệp.

4. Kết luận

Vấn đề phát triển chất lượng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp FDI trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đang lan tỏa mạnh mẽ, quá trình mở cửa hội nhập ngày càng sâu rộng của Việt

Nam là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện tại. Để phát triển chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu mới của xã hội hiện nay, nước ta cần có những giải pháp đồng bộ từ giáo dục đến đào tạo, trong đó cần tập trung thực hiện các giải pháp đột phá liên quan đến phối hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, có cơ chế thúc đẩy sự chủ động của các bên.

Hi vọng thông qua việc tham gia trực tiếp vào hoạt động của các doanh nghiệp FDI, sẽ từng bước hình thành đội ngũ cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật, công nhân lành nghề có trình độ cao, tiếp cận với khoa học tiên tiến, công nghệ cao và tác phong công nghiệp hiện đại, tuân thủ kỷ luật lao động, phương pháp học tập cập nhật và tiên tiến kinh nghiệm quản lý. Một bộ phận lao động địa phương được nhận vào làm việc tại các doanh nghiệp FDI được đào tạo ngoại ngữ, nâng cao tay nghề, góp phần rất lớn vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từng bước thay thế các vị trí chủ chốt quan trọng của doanh nghiệp ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Lê Anh (2020). Nhìn lại tình hình lao động và việc làm 2019. Truy cập tại Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam: <https://dangcongsan.vn/xa-hoi/nhin-lai-tinh-hinh-lao-dong-va-viec-lam-2019-548623.html>
2. BK. (2018). Nâng cao trình độ nhân lực để đón đầu các dự án FDI chất lượng cao. Truy cập tại <https://dau-tunucngoai.gov.vn/TinBai/5524/Nang-cao-trinh-do-nhan-luc-de-don-dau-cac-du-an-FDI-chat-luong-cao>
3. Thúy Hiền (TTXVN) (2018). Nâng chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với định hướng thu hút FDI. Truy cập tại Báo tin tức: <https://baotintuc.vn/kinh-te/nang-chat-luong-nguon-nhan-luc-phu-hop-voi-dinh-huong-thu-hut-fdi-20180619114651894.htm>
4. Lê Quân (2018), *Đầu tư nước ngoài vào phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam*, Kỷ yếu 30 năm thu hút đầu tư nước ngoài tại Việt Nam - Tầm nhìn và cơ hội mới trong thời kỳ mới, Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
5. Nguyễn Thị Việt Nga (2018). *Quan hệ lao động tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và những vấn đề đặt ra*. Kỷ yếu Hội thảo chuyên đề: "Lao động trong khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài - Thực trạng và giải pháp".
6. Nguyễn Hoàng Tiến (2019). *Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao nhằm tận dụng cơ hội từ CPTPP. Cách tiếp cận của chính phủ Việt Nam*. Hội thảo Kỷ yếu Hội thảo khoa học của trường đại học "Tác động của FTA kết thúc đối với lực lượng lao động trẻ và nền kinh tế Việt Nam", ngày 03/12/2019, Việt Nam.
7. Đỗ Thị Phượng (2020). Ảnh hưởng của khối FDI đến năng suất lao động toàn nền kinh tế Việt Nam. *Tạp chí Công Thương*, 12, 120-123.
8. Tiến & Vinh (2019). *Thách thức và giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại TP. Hồ Chí Minh trước thềm cách mạng công nghiệp 4.0*. Hội thảo Kỷ yếu hội nghị khoa học quốc gia về "Vai trò của Thành phố Hồ Chí Minh trong sự phát triển bền vững của vùng kinh tế miền Nam trọng điểm", ngày 23/12/2019, Việt Nam.

9. VCCI. (2020). Báo cáo PCI 2019. Truy cập tại PCI Viet Nam: <https://pcivietnam.vn/uploads/VN-Bao-cao-dai-PCI/Bao-cao-PCI-2019.pdf>
10. Giang Vi (2020). Lao động việc làm trong xu thế mới của vốn FDI. Truy cập tại Nhân dân Điện tử: <https://nhandan.com.vn/nhan-dinh/lao-dong-viec-lam-trong-xu-the-moi-cua-von-fdi-461021/>
11. N.T/VOV.VN (2020). Làn sóng FDI đổ bộ, lao động lớn tuổi, chưa qua đào tạo gặp khó khăn. Truy cập tại <https://vov.vn/xa-hoi/lan-song-fdi-do-bo-lao-dong-lon-tuoi-chua-qua-dao-tao-gap-kho-khan-1061760.vov>

Ngày nhận bài: 5/11/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 15/11/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 25/11/2020

Thông tin tác giả:

1. ThS. ĐẶNG THỊ NGỌC ÁNH

2. ThS. NGUYỄN THỊ THANH THẨM

3. ThS. PHAN DUY HIỆP

Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Văn Lang

IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES WORKING FOR FDI ENTERPRISES IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF INDUSTRY 4.0

- Master. **DANG THI NGOC ANH**
- Master. **NGUYEN THI THANH THAM**
- Master. **PHAN DUY HIEP**

Faculty of Business Administration
Van Lang University

ABSTRACT:

In the context of Industry 4.0, the competition among economies for attracting FDI is increasingly fierce. Many evidences indicate that the competitive advantage has begun to shift from quantity to quality in terms of human resource and the high-quality workforce is considered as one of important factors to attract FDI into Vietnam. Therefore, it is necessary for Vietnam to develop and take advantage of high-quality human resources. This paper presents the current situation of the workforce working for FDI enterprises to evaluate achieved results, point out limitations and reasons. Based on the paper's findings, some viable solutions are proposed to improve the quality of Vietnam's workforce, helping to attract next-generation FDI capital into the country.

Keywords: Foreign direct investment firms, human resources, Industry 4.0.