

# GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM TRƯỚC YÊU CẦU SỐ HÓA NỀN KINH TẾ

● PHẠM QUANG KHÁNH

## TÓM TẮT:

Bài viết trình bày một cách khái quát về yêu cầu số hóa nền kinh tế đến từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0). Trên cơ sở phân tích những thách thức, khó khăn đối với nguồn nhân lực Việt cả về mặt số lượng lẫn chất lượng, tác giả đã đề xuất và luận chứng một số giải pháp cần thiết để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số. Cụ thể là: Tạo mô hình khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo; Tạo mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp để người học có thể vận dụng kiến thức vào thực tế; Đổi mới quy định về dạy nghề; Xây dựng chương trình đào tạo, phương pháp dạy học mới.

**Từ khóa:** Số hóa nền kinh tế, nguồn nhân lực, cách mạng công nghiệp 4.0.

## 1. Yêu cầu số hóa từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

CMCN 4.0 là sự hội tụ của một loạt các công nghệ mới xuất hiện dựa trên nền tảng kết nối và công nghệ số, được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực. Các công nghệ, lĩnh vực mới có thể kể đến như: Internet kết nối vạn vật (IoT), Cơ sở dữ liệu tập trung (Big data); Trí tuệ nhân tạo (AI); Năng lượng tái tạo/ Công nghệ sạch (Renewable energy/ Clean tech); Người máy (Robotics); Công nghệ in 3D (3D printing); Vật liệu mới (graphene, skyrmions, bioplastic,...); Blockchain; Kết nối thực ảo (Virtual/Augmented Reality); Thành phố thông minh (Smart cities); Công nghệ màng mỏng (Fintech); Các nền kinh tế chia sẻ (Shared economics)... Khác với các cuộc cách mạng trước đó, CMCN 4.0 có sự khác biệt rất lớn về tốc độ, phạm vi và sự tác động. Cuộc cách mạng này có tốc độ phát triển và lan truyền nhanh hơn rất nhiều so với trước đó. Phạm vi của CMCN 4.0 diễn ra rộng lớn, bao trùm, trong tất cả các lĩnh vực, từ sản xuất chế tạo đến dịch vụ, và dịch vụ công.

CMCN 4.0 dự báo sẽ làm thay đổi toàn bộ hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị trên toàn thế giới, tác động mạnh mẽ tới mọi mặt đời sống, kinh

tế, chính trị, xã hội, nhà nước, chính phủ, doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân.... tạo ra nền kinh tế số. Do đó, để duy trì lợi thế cạnh tranh và có thể bắt kịp được các nước tiên tiến, các quốc gia, trong đó có Việt Nam đều đang tập trung phát triển kinh tế số và ứng dụng các thành tựu công nghệ của CMCN 4.0. Điều này tạo cơ hội công ăn việc làm mới, tăng năng suất cho người lao động... Tuy nhiên, điều này cũng đặt ra thách thức về chất lượng lao động và khả năng người lao động bị thay thế bởi robot, máy móc...

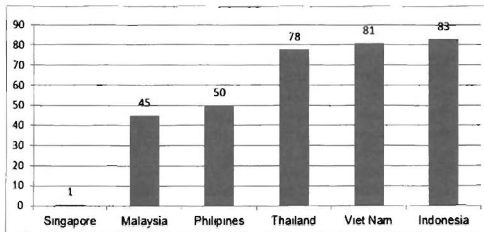
## 2. Thách thức đối với nguồn nhân lực Việt Nam

Bên cạnh những tác động to lớn mà kinh tế số đem lại thì cũng có nhiều thách thức được đặt ra đối với các nước đang phát triển như Việt Nam, đặc biệt sẽ làm thay đổi mạnh mẽ cơ cấu lao động và thị trường lao động. Hệ thống tư đồng hóa sẽ thay thế dần lao động thủ công trong toàn bộ nền kinh tế. Đồng thời, sự chuyển dịch từ nhân công sang máy móc sẽ gia tăng sự chênh lệch giữa lợi nhuận trên vốn và lợi nhuận với sức lao động, điều này sẽ tác động đến thu nhập của lao động giản đơn và gia tăng thất nghiệp. Theo ước tính của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) có đến 86% lao động

cho các ngành Dệt may và Giày dép của Việt Nam có nguy cơ cao mất việc làm dưới tác động của những đột phá về công nghệ do cuộc CMCN 4.0. Nguy cơ này có thể chuyển thành con số thiệt hại không hề nhỏ khi các ngành như Dệt may, Giày dép đã tạo ra số lượng lớn việc làm cho lao động trong nước.

Số lượng công việc cần lao động chất lượng cao ngày càng gia tăng, trong khi thứ hạng chỉ số lao động có chất lượng của Việt Nam còn đứng ở vị trí thấp. Ví dụ điển hình là ngành Công nghệ thông tin. Ước tính mỗi năm, nhu cầu tuyển dụng vẫn tăng đều đặn gần 50%, trong khi thực tế với 500.000 ứng viên công nghệ thông tin ra trường chỉ có 8% đáp ứng được nhu cầu này. Thực tế này cho thấy, chất lượng nguồn lao động đặc biệt là ngành Kỹ thuật hiện đang trở thành đòi hỏi bức thiết. Theo các báo cáo của Vietnamworks, có gần 15.000 nhân sự trong ngành Công nghệ thông tin Việt Nam được tuyển dụng trong năm 2016; đến cuối năm 2018, ngành này thiếu hụt khoảng 70.000 người và đến năm 2020 sẽ là 500.000 người.

**Biểu đồ. Thứ hạng Chỉ số lao động có chuyên môn cao của Việt Nam và các nước ASEAN**



Nguồn: WEF Readiness for Future of Production Report 2018

Bên cạnh đó, một trong những thách thức đặt ra đối với các quốc gia đang phát triển khi tiếp cận với kinh tế số chính là nguồn nhân lực có tay nghề cao. Theo số liệu trong Báo cáo về mức độ sẵn sàng cho nền sản xuất trong tương lai 2018 của WEF, Việt Nam xếp hạng thuộc nhóm cuối trong bảng thứ hạng về lao động có chuyên môn cao, thứ 81/100 thậm chí xếp hạng sau Thái Lan và Philippin trong nhóm các nước ASEAN. Và cũng trong báo cáo này, thứ hạng về chất lượng đào tạo

ngành của Việt Nam chỉ ở thứ 80/100, so với trong nhóm các nước ASEAN thì chỉ đứng trước Campuchia (92/100).

Nguồn nhân lực thực sự vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của kinh tế số, một phần là do trong hệ thống nhà trường nhất là những trường đào tạo về kỹ thuật còn áp dụng những công nghệ rất cũ trong công tác giảng dạy. Khi cuộc CMCN 4.0 ra đời thì các doanh nghiệp sẽ đòi hỏi họ cũng phải thay đổi, phát triển để đáp ứng yêu cầu của khách hàng. Các trường đại học phải đào tạo ra nguồn nhân lực có các kỹ năng mới và trình độ giáo dục cao hơn so với những thập kỷ trước. Thực tế hiện nay, giáo dục đại học về tổng thể vẫn chưa đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng.

Có thể nói kinh tế số với những công nghệ mới, làm thay đổi nền tảng sản xuất, phát sinh thêm nhiều ngành nghề mới, đồng thời đặt ra những yêu cầu mới về năng lực nhân sự. Đây là một thách thức lớn đối với giáo dục đại học Việt Nam. Vì vậy, các trường đại học ở Việt Nam cần phải nhận thức được những thách thức này, từ đó, có chiến lược phù hợp cho việc phát triển khoa học, công

ng nghệ, thay đổi phương thức đào tạo, đầu tư cơ sở vật chất để đào tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao trong thời kỳ kỹ thuật số.

### 3. Đề xuất một số giải pháp

Một là, Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ hình thành và phát triển với mô hình khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong các trường đại học đào tạo về công nghệ, tạo hệ sinh thái cho các doanh nghiệp khởi nghiệp đổi

mới sáng tạo. Thúc đẩy quá trình hợp tác quốc tế trong nghiên cứu phát triển và chuyển giao công nghệ. Ngoài ra, cần tiếp tục đẩy mạnh quá trình hoạt động và phát triển của các khu công nghiệp, khu công nghệ cao; ưu tiên tài trợ cho các tổ chức, cá nhân có công trình khoa học - công nghệ xuất sắc.

Hai là, tạo mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Để có lực lượng lao động lành nghề, ngay từ khi còn trên ghế nhà trường, sinh

viên được vừa học, vừa làm trong môi trường thực tế. Tuy nhiên, hiện rất ít công ty có chiến lược nuôi dưỡng nguồn nhân lực ngay từ năm thứ 2, thứ 3 và có kế hoạch cho sinh viên vào làm linh hoạt. Ngược lại, các trường cũng chỉ tập trung vào công tác đào tạo chứ chưa quan tâm nhiều đến việc hợp tác với doanh nghiệp. Giữa các doanh nghiệp với các trường đại học cũng như các cơ sở đào tạo theo cơ chế phối hợp chặt chẽ, doanh nghiệp phải là nơi đặt hàng cho các trường đại học về nhu cầu nhân lực, tuy nhiên, vấn đề này ở Việt Nam chưa được thực hiện tốt, dẫn đến trường hợp nhân lực vừa thừa nhưng lại vừa thiếu. Do đó, cần tập trung gắn kết hoạt động đào tạo của nhà trường với hoạt động sản xuất của doanh nghiệp thông qua các mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo tại các trường gắn rất chặt với doanh nghiệp. Ngoài ra, có thể đẩy mạnh việc hình thành các cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp để chia sẻ các nguồn lực chung, từ đó hai bên cùng chủ động nắm bắt và đón đầu các nhu cầu của thị trường lao động.

**Ba là,** đổi mới cơ chế quản lý nhà nước đối với dạy nghề theo nhu cầu của thị trường và yêu cầu cụ thể của người sử dụng lao động, gồm:

- Nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chuẩn về kỹ năng tối thiểu cần có của các loại nghề nghiệp theo yêu cầu của người sử dụng lao động; trên cơ sở đó, khuyến khích và tạo điều kiện để các hội, hiệp hội nghề nghiệp tự xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp áp dụng cho các thành viên theo hướng áp dụng bộ chuẩn nghề nghiệp ở mức trung bình trong khu vực; hướng dẫn các trường, trung tâm và tổ chức dạy nghề xây dựng các chương trình và cách thức đào tạo đáp ứng các yêu cầu nói trên.

- Thực hiện đầu thầu hoặc chỉ định thầu cung cấp dịch vụ đào tạo lao động trong các chương trình hỗ trợ đào tạo nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp, người sử dụng lao động; khuyến khích, tạo thuận lợi để doanh nghiệp và các tổ chức đào tạo thực hiện hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau trong đào tạo, nâng cao kỹ năng cho lao động của doanh nghiệp.

- Thực hiện hỗ trợ kinh phí đào tạo cho các trường, tổ chức đào tạo nghề theo kết quả đầu ra, như số học viên được đào tạo theo nhu cầu cụ thể của doanh nghiệp, số học viên tốt nghiệp đạt chuẩn nghề theo mức trung bình của khu vực, số

học viên tốt nghiệp có được việc làm trong 6 tháng kể từ khi tốt nghiệp,...

- Khuyến khích doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp quy mô lớn, tự đào tạo lao động phục vụ nhu cầu của bản thân, của các doanh nghiệp bạn hàng, đối tác và các doanh nghiệp có liên quan khác.

**Bốn là,** xây dựng lại chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp dạy và học, nâng cao các kỹ năng mềm cho sinh viên. Đánh giá một cách khách quan cho thấy, hệ thống đào tạo của nước ta còn tồn tại nhiều bất cập, cơ sở vật chất chưa đáp ứng với yêu cầu đào tạo, phương thức đào tạo vẫn theo kiểu cũ, thiếu tính tương tác, sự gắn kết với thực tiễn, học không đi đôi với hành, dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực sau đào tạo chưa đáp ứng với yêu cầu ngày càng cao của xã hội đặc biệt trong xu thế phát triển của CMCN 4.0. Do đó, cần sớm đổi mới chương trình, nội dung đào tạo đại học theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp. Cải cách hệ thống giáo dục, đào tạo, ưu tiên cho các ngành khoa học kỹ thuật, đào tạo hướng nghiệp gắn với việc làm và theo nhu cầu của xã hội. Việc đào tạo cũng cần tiếp cận theo hướng đa ngành thay vì chuyên ngành như trước đây, đồng thời tăng cường sự phân biệt của người học. Quản trị đại học cũng cần có sự thay đổi, ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý.

Đặc biệt, trong thời kỳ kỹ thuật số như hiện nay, các trường đại học cũng cần nghiên cứu, bổ sung thêm các chuyên ngành đào tạo các nghề về ICT, blockchain, trí tuệ nhân tạo (AI) để đáp ứng về nhu cầu nhân lực trong CMCN 4.0. Ngoài ra, một thực tế nữa cho thấy, lao động của Việt Nam vẫn hạn chế trong việc sở hữu các kỹ năng mềm, trình độ ngoại ngữ, khả năng làm việc nhóm, kỹ năng công nghệ thông tin và khả năng sáng tạo. Nhiều lao động dù đã qua đào tạo, nhưng khi làm việc vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu khiến người sử dụng lao động mất thời gian đào tạo lại. Do đó, một giải pháp đưa ra đó là cần trang bị các kỹ năng mềm cho sinh viên ngay từ trong nhà trường, bằng cách đưa kỹ năng mềm vào trong chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra cho sinh viên. Không những thế cần khuyến khích và đẩy mạnh việc tự học của sinh viên, tăng cường việc dạy thực tiễn từ các chuyên gia, doanh nhân... không chỉ 100% kiến thức là giáo viên giảng dạy ■

**TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Báo cáo Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) 2017, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI).
2. Báo cáo Doing Business 2018, Ngân hàng Thế giới.
3. Báo cáo phát triển Chính phủ điện tử năm 2018, Liên hợp quốc.
4. Chính phủ (2017), Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Ngày nhận bài: 15/4/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 25/4/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 5/5/2019

Thông tin tác giả:

**TbS. PHẠM QUANG KHÁNH**

Khoa Kinh tế cơ sở - Trường Đại học Kinh tế Kỹ thuật công nghiệp

**SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY OF VIETNAM'S  
HUMAN RESOURCES TO MEET REQUIREMENTS  
OF THE DIGITAL ECONOMY**

● Master. **PHAM QUANG KHANH**

Faculty of Fundamental Economics

University of Economics - Technology for Industries

**ABSTRACT:**

This article presents an overview of the requirement of digitizing Vietnam's economy in the context of the Industry 4.0. Based on the analysis of challenges and difficulties for Vietnamese human resources in terms of both quantity and quality, this article proposes and justifies some necessary solutions to improve the quality of human resources to meet requirements of the digital economy. These solutions include creating the model for start-ups and innovation, establishing links between schools and enterprises to help students can put knowledge into practice, renovating regulations on vocational training, and developing training programs and new teaching methods.

**Keywords:** Digitize the economy, human resources, Industry 4.0