

Thời cơ và thách thức đối với nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn cách mạng công nghiệp 4.0

Đoàn Thị Hà Thanh

Trường Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang diễn ra mạnh mẽ, nó sẽ làm mất đi các công việc, lao động có tính truyền thống chuyển dần sang tự động hóa, rôbốt, trí tuệ nhân tạo... do đó cần phải có sự nhận diện đúng đắn về nhân lực cho giai đoạn công nghệ 4.0 và có thay đổi trong quản trị nhân lực thích hợp với yêu cầu tiên tiến của kỷ nguyên mới. Bài viết tập trung phân tích những cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực nước ta trong giai đoạn chuyển sang cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đưa ra một số giải pháp giúp nguồn nhân lực tận dụng được những thời cơ và hạn chế những thách thức đó.

1. Mở đầu

Kể từ cuối thế kỷ 18 đến đầu thế kỷ 21, nhân loại đã trải qua 3 cuộc cách mạng công nghiệp và đang bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, hay còn gọi là cuộc cách mạng công nghệ 4.0. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 1 bắt đầu ở cuối thế kỷ 18 gắn với công cuộc cơ khí hoá máy chạy bằng thủy lực và hơi nước. Cách mạng công nghiệp lần thứ 2 xuất hiện vào cuối 19 gắn với động cơ điện và dây truyền sản xuất hàng loạt. Cách mạng công nghiệp lần thứ 3 xuất hiện vào đầu thế kỷ 20 là kỷ nguyên máy uth và tự động hoá, Internet, bản dẫn.

Thực tế đã chứng minh, mỗi cuộc cách mạng công nghiệp diễn ra đều dẫn tới thay đổi mạnh mẽ về cơ cấu nguồn nhân lực. Con người tạo ra công nghệ nhưng ứng dụng công nghệ lại tạo ra sự thay đổi về năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp và đi kèm với nó là cấu trúc lực lượng lao động.

Một trong những thách thức đáng chú ý là khó dự đoán xu hướng để có thể đầu tư phát triển nguồn nhân lực cho tương lai. Theo dự báo, tới năm 2025, có tới 80% công việc sẽ là những công việc mới mà chưa từng có ở thời điểm hiện nay. Thách thức này dẫn đến việc hoạch định chính sách cần theo kịp để bố trí cơ cấu nguồn lao động đáp ứng với nhu cầu của đất nước.

Đứng trước những tác động của cuộc cách mạng 4.0 đối với nền kinh tế - xã hội, đòi ngừ nguồn nhân lực là một trong những yếu tố bị ảnh hưởng đầu tiên. Vậy cuộc cách mạng 4.0 đã mang lại những thời cơ và thách thức gì cho nguồn nhân lực?

2. Thời cơ

Thứ nhất, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 xuất hiện thời kỳ này đang là thời kỳ dân số vàng và là thời

kỳ đổi mới ở nước ta. Đây là cơ hội hiếm có, mang tính lịch sử đối với một quốc gia. Theo số liệu của Tổng điều tra dân số ngày 1/4/2019, Việt Nam hiện có hơn 96,2 triệu dân, là quốc gia đông dân thứ 15 thế giới, thứ 3 Đông Nam Á, với số người trong độ tuổi lao động chiếm tỷ lệ hơn 76%. Đây là một nguồn lực to lớn của chúng ta. Hơn nữa, con người Việt Nam có những phẩm chất tốt như cần cù, thông minh, nhanh nhẹn, chịu khó đã giúp nguồn nhân lực Việt Nam thích nghi một cách nhanh chóng với điều kiện mới của cách mạng công nghệ 4.0, với phẩm chất đó, nhân lực Việt Nam có thể học hỏi qua kinh nghiệm ban bè, đồng nghiệp, sự hướng dẫn của các chuyên gia. Hơn nữa, sự phát triển của công nghệ, công nghệ thông tin họ có thể tự mình thực hiện việc đào tạo qua Internet.

Thứ hai, người lao động được tiếp cận với môi trường làm việc năng động hơn, hiểu biết sâu rộng hơn, doanh nghiệp sẽ dần cải tiến môi trường làm việc tốt hơn nhằm đảm bảo sự phù hợp giữa con người với trang thiết bị hiện đại trước bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra. Vì thế, nếu doanh nghiệp không có những cải tiến trong môi trường làm việc sẽ khó có thể thu hút và giữ chân nhân viên giỏi.

Thứ ba, đứng trước sự phát triển như vũ bão của công nghệ và thiết bị, nhân lực Việt Nam được tiếp cận, học hỏi và ứng dụng những thành tựu của khoa học vào sản xuất để tạo ra những sản phẩm với số lượng nhiều hơn, chất lượng đạt tiêu chuẩn quốc tế.

Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ tạo ra động lực để doanh nghiệp phát ý thức và thay đổi phương thức sản xuất, kinh doanh, đổi mới tư duy về sản xuất và tư duy thị trường phù hợp; những động lực đó sẽ tác động làm giảm chi phí và lãng phí sản phẩm, chất lượng lao động trong sản xuất công nghiệp; buộc các doanh nghiệp phải cơ cấu lại và thay đổi từ phương thức tổ chức sản xuất đến quy trình và các công đoạn trong

toàn bộ quá trình sản xuất của ngành công nghiệp; thúc đẩy năng lực sáng tạo trong sản xuất công nghiệp nhờ việc thử nghiệm sản phẩm mới ít rủi ro, bớt tốn kém hơn nhờ sử dụng cơ sở của các công nghệ mới...;

Về phía cung ứng, nhiều ngành công nghiệp đang chứng kiến sự tiếp cận của các công nghệ mới. Do đó, các doanh nghiệp sẽ tiếp cận được với các công nghệ hiện đại, cải thiện phẩm chất, tốc độ, giá cả mà khi được chuyển giao nó có giá trị hơn.

3. Thách thức

Bên cạnh cơ hội, chúng ta đang đứng trước thách thức to lớn trong hiện tại, trước mắt và tương lai trước cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, thể hiện như sau:

Thứ nhất, mặc dù Việt Nam có thế mạnh về nguồn nhân lực dồi dào, tuy nhiên chất lượng còn rất hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu về công nghệ, kỹ thuật. Nhu cầu về lao động có trình độ và kỹ thuật cao là một yêu cầu tất yếu để đáp ứng những thay đổi về công nghệ và kỹ thuật. Trọng điểm của cuộc cách mạng này là việc hình thành các nhà máy thông minh, nhà máy số - nơi mà các máy móc, thiết bị sẽ được kết nối, tự động ra quyết định toàn bộ hoạt động của nhà máy. 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. Chất lượng nguồn lao động đặc biệt là ngành Kỹ thuật hiện đang trở thành đòi hỏi bức thiết. Theo các bản 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.

Thách thức lớn nhất của vấn đề đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là họ không bị các máy móc đào thải. Thực tế, theo thống kê của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Việt Nam là một trong những nước có tỷ lệ lực lượng lao động bị ảnh hưởng bởi tự động hóa cao nhất, sau Trung Quốc, dựa vào vị trí công việc, chiếm tới gần 70%.

Thứ hai, nhân lực chất lượng cao sẽ không chỉ đáp ứng được các yêu cầu, tiêu chuẩn trong nước mà sẽ cần phải tính tới những tiêu chuẩn và yêu cầu của thị trường quốc tế. Quá trình hội nhập cũng sẽ hình thành và thúc đẩy phát triển mạnh mẽ những thị trường lao động có tính chất khu vực và toàn cầu.

Thứ ba, với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, máy móc và thiết bị, máy móc đang dần thay thế con người. Những công việc khó khăn, phức tạp hay nguy hiểm đang dần được máy móc đảm nhiệm. Tuy nhiên, những công việc đơn giản, cần nhiều lao động cũng đang được thay thế bởi robot. Chính vì vậy dẫn đến tình trạng tỷ lệ thất nghiệp có nguy cơ tăng cao.

Ở Việt Nam cũng sẽ đứng trước nguy cơ này, khi

mà số lượng dân số đang ngày một tăng, việc làm đang dần được tự động hóa thì tỷ lệ thất nghiệp sẽ tăng nhanh. 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 cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại.

Thách thức trong việc phải có nhận thức đầy đủ về bản chất, tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và khả năng tư duy, quản lý điều phối tích hợp các yếu tố công nghệ, phi công nghệ, giữa thực và ảo, giữa con người và máy móc. Hạ tầng kỹ thuật và ứng dụng công nghệ thông tin trong các doanh nghiệp mặc dù đã được chú trọng nhưng chưa đáp ứng được sự sẵn sàng của cách mạng công nghiệp 4.0 này.

Đề gia nhập vào xu thế cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải có sự phát triển dựa trên tích lũy nền tảng lâu dài của nhiều lĩnh vực nghiên cứu cơ bản định hướng trong lĩnh vực khoa học và công nghệ đặc biệt là vật lý, sinh học, khoa học máy tính và trí tuệ nhân tạo, các lĩnh vực công nghệ mới, nghiên cứu các công nghệ mang tính đột phá.

4. Kiến nghị

Đứng trước những thách thức to lớn mà cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại cho nguồn nhân lực nước ta, Nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và bản thân người lao động cần làm gì để hạn chế những thách thức đó?

Một là, Nhà nước 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. Thu hút nhiều lao động vào làm việc tại các khu công nghệ cao như vậy, đào tạo tay nghề, chuyên môn cho người lao động để họ đảm nhiệm được các công việc. Đây là cách thức nâng cao tay nghề nhanh và hiệu quả nhất.

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. Hiện nay, các trường chỉ tập trung vào công tác đào tạo chú 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 thiếu 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 tới, 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.

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. Nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chuẩn về kỹ năng lõi thiếu cần có của các loại nghề nghiệp theo yêu cầu của người sử dụng lao động. Hỗ trợ kinh phí đào tạo cho các trường, tổ chức đào tạo nghề theo kết quả đầu ra. 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. 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. 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.

Năm là, các doanh nghiệp tạo điều kiện thuận lợi để người lao động được nâng cao tay nghề, tiếp xúc trực tiếp với máy móc, công nghệ hiện đại bằng cách

duy trì và mở rộng quỹ tài chính dành cho việc đào tạo người lao động, cập nhật những công nghệ, máy móc thiết bị mới trên thế giới về cho người lao động được hiểu biết và vận dụng được.

Người lao động cần chủ động trong việc tự đào tạo, cập nhật công nghệ mới để nâng cao chuyên môn, tay nghề của mình, bên cạnh đó việc tự trau dồi ngoại ngữ cũng là việc vô cùng quan trọng./

Tài liệu tham khảo

Báo cáo phát triển Chính phủ điện tử năm 2018, Liên hợp quốc.

Chính phủ (2017), Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Ban Chấp hành Trung ương (2016), Nghị quyết số 05-NQ/TW ngày 1/11/2016 về một số chủ trương, chính sách lớn nhằm tiếp tục đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động, sức cạnh tranh của nền kinh tế

Tài liệu Hội nghị khoa học "Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0" năm 2018;

Hoàn thiện công tác quản lý thu ngân sách...

Tiếp theo trang 86

- Tổ chức tốt công tác cán bộ, thi đua khen thưởng
- Bố trí, phân công cán bộ một cách hợp lý, bố trí cán bộ đúng người, đúng việc.
- Tuyển chọn những cán bộ có thể đáp ứng được các yêu cầu công việc đặt ra. Khen thưởng kịp thời những cán bộ gương mẫu và có thành tích, kiên quyết xử lý và kỷ luật những cán bộ thoái hoá, biến chất.
- Triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng về chính sách chế độ, quy định rõ chức trách, thẩm quyền của từng cán bộ. Khuyến khích cán bộ học tập nghiên cứu để nâng cao trình độ, nắm bắt nhanh nhạy những diễn biến của thị trường và tình hình kinh tế xã hội. Để làm được điều này cần:
 - Tổ chức thực hiện thi nâng bậc lương cho cán bộ để khuyến khích rèn luyện nghiệp vụ.

Tài liệu tham khảo

Nguyễn Thị Bất, Vũ Duy Hào (Đồng chủ biên), Giáo trình quản lý thuế, NXB Thống kê, 2016

Bộ Tài chính (2004) Báo cáo đầy mạnh phân cấp quản lý nhà nước về tài chính, Tỉnh Phú Thọ.

Chi cục thuế huyện Lâm Thao (2016). Báo cáo tổng kết công tác thuế Chi cục thuế huyện Lâm Thao, Tỉnh Phú Thọ.

Chi cục thuế huyện Lâm Thao (2018), Báo cáo tổng kết công tác thuế Chi cục thuế huyện Lâm Thao, Tỉnh Phú Thọ.

Tổng cục thuế (2007), Luật quản lý thuế và các văn bản hướng dẫn thi hành, Nhà xuất bản tài chính.