

# Đào tạo lại nguồn nhân lực chuẩn bị cho CMCN 4.0

Trần Văn Tài

Trường Đại học Kinh tế Kỹ thuật - Công nghiệp

Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 đang phát triển mạnh mẽ trên thế giới và ảnh hưởng trực tiếp tới Việt Nam. Đây là cơ hội lớn trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, tuy nhiên, việc thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao là vấn đề thách thức đang đặt ra đối với Việt Nam trong đón bắt cơ hội của cuộc Cách mạng này.

## 1. Tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

### 1.1. Nhiều ngành nghề bị ảnh hưởng

Thống kê của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cho thấy, Việt Nam là một trong những nước chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ cách mạng công nghiệp 4.0. Các chuyên gia cho rằng, sự phát triển mạnh mẽ và sâu rộng của cách mạng công nghiệp 4.0 đã giúp nhiều doanh nghiệp mạnh dạn thay đổi quy trình sản xuất, ứng dụng khoa học công nghệ để tăng năng suất.

Trước đây, trung bình 5 năm ngành may mới có một loạt công nghệ mới, có khoảng cách về năng suất, chất lượng so với công nghệ cũ, ngành sợi là 10 năm và dệt nhuộm khoảng 15 năm.

Nay với cách mạng công nghiệp 4.0, khoảng cách này sẽ ngắn lại. Các công nghệ mới sẽ xuất hiện liên tục với ứng dụng của xử lý công nghệ qua big data, internet và robot hóa trong các bước của quá trình sản xuất. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang đến rất gần, do đó, doanh nghiệp cần phải thay đổi về tầm nhìn và quá trình đầu tư. Mặc dù đầu tư này đòi hỏi nhiều vốn nhưng cần thiết vì giúp thay thế được một phần lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm và kiểm soát tốt độ đồng đều của sản phẩm; tạo giá trị gia tăng lớn cho sản phẩm, nâng cao trong cả chuỗi giá trị toàn ngành.

Thực tế các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) trong lĩnh vực da giày đã đưa ứng dụng khoa học công nghệ vào sản xuất rất nhiều, thay đổi quy trình sản xuất và có xu hướng tập trung tự động hóa những khâu cần nhiều lao động như: đưa hàng hóa ra trung tâm phân phối, khâu xi cát, 1 máy có thể thay thế cho 4 lao động... Tốc độ thay đổi năng suất lao động của các doanh nghiệp này cũng rất lớn, gấp đôi thậm chí gấp ba các doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam.

### 1.2. Chủ động đào tạo nguồn nhân lực

Theo đánh giá của các chuyên gia, trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nhiều ngành nghề sẽ biến mất nhưng lại có những công việc mới ra đời.

Trước xu thế máy móc tự động hóa thay thế con người, nguồn nhân lực phải trang bị kiến thức, kỹ năng phù hợp để đáp ứng yêu cầu công việc trong tình hình mới. Số lượng công nhân bị ảnh hưởng từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 không hẳn đã thất nghiệp mà họ sẽ chuyển sang quá trình học cách vận hành các loại máy móc tinh vi, hiện đại, để không đứng ngoài thị trường lao động trong tương lai.

Do đó, nhu cầu đào tạo lại nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế hiện nay trở nên vô cùng cấp bách. Nếu không có định hướng về nghề nghiệp cho người lao động để đào tạo lại kiến thức, chuẩn bị cho cách mạng công nghiệp 4.0, thời cơ vàng của cơ cấu dân số trẻ có thể bị bỏ lỡ, bị tụt hậu trong cách mạng 4.0. Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra nhưng Việt Nam vẫn chưa định hình được những việc làm mới nên khó khăn cho đào tạo nghề đối với người lao động.

Bên cạnh việc đầu tư cơ sở hạ tầng công nghiệp, khuyến khích tư duy sáng tạo và khởi nghiệp, nghiên cứu khoa học công nghệ..., Nhà nước cần có chính sách ngành để khuyến khích và thu hút doanh nghiệp, người lao động tham gia.

Cần đa dạng hóa ngành nghề, khuyến khích đầu tư và phát triển các ngành kỹ năng cao, giá trị gia tăng cao để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

## 2. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề và đào tạo lại nghề

### 2.1. 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 tối thiểu cần có của các loại nghề nghiệp theo yêu cầu của người sử dụng lao động;

- 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.

- 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

**2.2. Thúc đẩy phát triển hơn thị trường lao động**

- Trong đó, quan trọng nhất là hoàn thiện khung khổ pháp luật cho thị trường lao động phát triển theo hướng phù hợp với quy luật của thị trường, bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia vào thị trường lao động.

- Tạo sự kết nối với thị trường lao động quốc tế, trong đó trước mắt cần quan tâm: thiết lập hệ thống thúc đẩy sự lưu chuyển của lao động có kỹ năng trong ASEAN, tạo lập thông tin về thị trường lao động, thường xuyên cập nhật và phổ biến hiệu quả

**2.3. Điều chỉnh, cơ cấu lại lao động**

- Quan tâm, giải quyết và phân luồng "mạnh" lực lượng lao động và tuổi; đào tạo và đào tạo lại người lao động đang làm việc nhưng có nguy cơ mất việc, sa thải, đặc biệt ở ba lĩnh vực: giầy da, dệt may, công nghệ.

- Cần làm tốt công tác dự báo cung - cầu lao động trong khối giáo dục nghề nghiệp, thực hiện đồng bộ các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp; xây dựng các chính sách hỗ trợ thanh niên, sinh viên khởi nghiệp, khởi sự kinh doanh. Nhà nước cần tạo ra hệ thống pháp lý thúc đẩy, khuyến khích sáng tạo, gắn với đó là việc tạo ra nghề mới, việc mới và cách thức hỗ trợ DN làm sao để chi phí chuyển đổi là nhỏ nhất.

**2.4. Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nghề**

Xây dựng nền giáo dục theo hướng "chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa". Thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục, đào tạo ở tất cả các bậc học. Đồng thời nâng cao chất lượng nghiên cứu và ứng dụng khoa học và công nghệ vào giáo dục và đào tạo.

Đổi mới các chương trình đào tạo từ bậc phổ thông cho đến đại học và đào tạo trong các trường đại học trên tinh thần tương thích với môi trường trình độ, trước hết là của ASEAN, sau đó là khung trình độ quốc tế.

Điều này khẳng định, giáo dục cho tương lai cần chú trọng hơn vào đào tạo trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật, công nghệ, kỹ năng mềm; đồng thời tạo ra cơ sở chung cho những khu vực có trình độ không đồng đều hay sự thiếu đồng nhất giữa tốc độ già hóa dân số ở các quốc gia.

Về đào tạo nghề: Đào tạo, chuyển hướng cho một bộ phận bị mất việc do áp dụng công nghệ mới; phát triển mạnh và nâng cao chất lượng các trường dạy

nghề và đào tạo chuyên nghiệp. Quy hoạch và thực hiện quy hoạch mạng lưới trường đại học, cao đẳng và dạy nghề trong cả nước.

Ngoài kỹ năng nghề nghiệp cần được trang bị nhiều hơn những kỹ năng và trình độ như ứng dụng công nghệ thông tin, khả năng nhận thức có tính sáng tạo và lập luận toán, giải quyết vấn đề... là các kỹ năng quan trọng của người lao động trong CMCN 4.0.

Bên cạnh đó các kỹ năng mềm như tư quản lý và tư tổ chức, kỹ năng giao tiếp, tương tác và giải quyết vấn đề, quản lý dự án... cũng rất quan trọng.

**2.5. Nâng cao năng lực đổi mới, sáng tạo của lực lượng lao động**

Các khung khổ pháp luật này cần được hoàn thiện và có tính ổn định để các doanh nghiệp yên tâm đầu tư cho các hoạt động nghiên cứu và phát triển.

Chính phủ cần thúc đẩy thực hiện những chính sách thu hút doanh nghiệp FDI đầu tư vào hoạt động sản xuất, kinh doanh các sản phẩm có hàm lượng chất xám cao và tạo điều kiện để các hoạt động này lan tỏa sang các doanh nghiệp trong nước.

Cần tránh tình trạng đầu tư dàn trải, rót vốn cho nhiều cơ sở nghiên cứu thuộc nhiều kênh khác nhau, như: Bộ chủ quản, Bộ Khoa học và Công nghệ, UBND địa phương, Sở khoa học và công nghệ... đối với cùng một vấn đề nghiên cứu.

**2.6. Nhà nước cần sớm thành lập, tổ chức lại hệ thống các cơ sở dự báo nhu cầu đào tạo và tổ chức kiểm định chất lượng đào tạo nghề**

Các tổ chức này cần phải đảm bảo độc lập, có đủ năng lực để dự báo, đánh giá năng lực và sản phẩm đào tạo của các trường đại học và các cơ sở đào tạo nghề đảm bảo đạt chuẩn đầu ra về chất lượng gắn với thị trường lao động, thích ứng với nhu cầu phát triển LLLD trong điều kiện CMCN 4.0 làm cơ sở cung cấp thông tin cần thiết, tin cậy cho các cơ sở đào tạo xác định chỉ tiêu tuyển sinh đầu vào theo tín hiệu của thị trường lao động./

**Tài liệu tham khảo**

Nhật Minh (2019). Chuẩn bị nguồn nhân lực cho cách mạng công nghiệp 4.0. <https://www.nhandan.com.vn/khoa-hoc-congnghe/item/38954702-chuan-bi-nguon-nhan-luc-cho-cach-mang-cong-nghiiep-4-0.html>

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, nâng suất lao động, sức cạnh tranh của nền kinh tế.

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;