

# PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

✍ NGUYỄN THỊ THANH THẢO\*

Ngày nhận: 21/4/2023

Ngày phản biện: 19/5/2023

Ngày duyệt đăng: 25/5/2023

**Tóm tắt:** Mặc dù Việt Nam có nguồn nhân lực khá dồi dào nhưng chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, biểu hiện rõ nét nhất ở trình độ kỹ năng nghề nghiệp của người lao động. Kỹ năng nghề của người lao động nói riêng đang còn là “điểm nghẽn” cản trở sự phát triển, giảm sút năng lực cạnh tranh của quốc gia. Vấn đề này đang trở thành thách thức lớn, đòi hỏi cần phải tập trung giải quyết trong thời gian tới. Do vậy, để tìm lời giải cho việc phát triển kỹ năng nghề nghiệp việc đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp hoàn thiện cơ chế, chính sách cho phát triển kỹ năng nghề nghiệp của nguồn nhân lực Việt Nam nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh hội nhập là điều hết sức cần thiết.

**Từ khóa:** Chất lượng lao động; đào tạo nhân lực; kỹ năng nghề nghiệp.

## DEVELOPING PROFESSIONAL SKILLS IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF INTEGRATION

**Abstract:** Although Vietnam has abundant human resources, the quality of human resources is not high, which is most evident in the occupational skill level of workers. Occupational skills of workers in particular are still “bottlenecks” hindering the development, reducing the competitiveness of the country. This problem is becoming a big challenge, which requires focusing on solving in the coming time. Therefore, in order to find a solution for the development of state skills, the assessment of the current situation and proposals for solutions to improve mechanisms and policies for the development of state skills of Vietnamese human resources in order to improve the national competitiveness in the region. integration is essential.

**Keywords:** Labor quality; human resource training; professional skills.

### 1. Quan niệm về kỹ năng và kỹ năng nghề nghiệp

Năng lực của cá nhân được đánh giá từ nhiều khía cạnh khác nhau, trong đó hai yếu tố thường được nhấn mạnh là kỹ năng và thái độ. Kỹ năng của người lao động là sự thành thạo, tinh thông về các thao tác, động tác, nghiệp vụ trong quá trình hoàn thành một công việc cụ thể nào đó. Kỹ năng giúp người lao động hoàn thành tốt công việc, quyết định tính hiệu quả của công việc.

Theo Kim Oanh (2013), Kỹ năng là khả năng của con người thực hiện công việc một cách có hiệu quả trong một thời gian thích hợp, với các điều kiện nhất định, dựa vào các tri thức, kỹ năng, kỹ xảo đã có [1].

Theo Đặng Thành Hưng (2016), kỹ năng là dạng hành động tự giác, được thực hiện có kỹ thuật, dựa và những điều kiện sinh học, tâm lí và xã hội ở cá nhân, và có kết quả nhất định đáp ứng mục tiêu hay chuẩn đã định trước [2]. Có kỹ thuật tức là không tùy tiện,

mà tuân theo trình tự, qui tắc và yêu cầu kĩ thuật. Kỹ năng luôn có cấu trúc kĩ thuật, tức là các thao tác và trật tự kĩ thuật của chúng.

Kỹ năng là sự thành thực khi áp dụng tri thức vào thực tiễn nghề nghiệp. Kỹ năng có được khi người lao động lặp lại nhiều lần có hoàn thiện những thao tác, hoạt động nhất định nào đó. Theo tổ chức kỹ năng nghề quốc tế (Worldskills International), kỹ năng được xác định là sự thành thạo cụ thể mà thông thường có được bằng giáo dục, đào tạo và thực hành.

Kỹ năng lao động là kỹ năng quan trọng, bắt buộc, cần thiết mà một cá nhân cần có để được thừa nhận có kỹ năng để thực hiện có hiệu quả và có khả năng lựa chọn nguồn lực hoặc giải pháp thay thế để đạt được những kết quả đầu ra của các nhiệm vụ hay công việc trong bối cảnh, điều kiện cụ thể khi làm

\* Trường Đại học Công đoàn

việc ở một nghề hoặc một ngành sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

Kỹ năng nghề nghiệp (KNNN) là khả năng thực hiện nhiệm vụ hay công việc nhất định của một nghề trong bối cảnh, điều kiện cụ thể của nghề.

Cả kỹ năng cốt lõi và các kỹ năng chuyên môn kỹ thuật là yêu cầu cần thiết cho mọi cá nhân người lao động giúp họ tìm được việc làm, duy trì việc làm và phát triển nghề nghiệp trong một thế giới việc làm việc thay đổi nhanh chóng, ứng dụng công nghệ số trong công việc và cuộc sống, đạt được các mục tiêu cuộc sống và đóng góp cho hạnh phúc của chính người lao động và của cộng đồng.

Kỹ năng của người lao động bao gồm 3 kỹ năng cơ bản: Kỹ năng nhận thức, kỹ năng xã hội và hành vi và kỹ năng kỹ thuật. Những lĩnh vực này bao gồm các kỹ năng công việc cụ thể, phù hợp cho các ngành nghề cụ thể, cũng như năng lực nhận thức và các tố chất cá nhân khác nhau có ý nghĩa quyết định đến thành công trên thị trường lao động, cụ thể:

- Các kỹ năng nhận thức bao gồm: Kỹ năng sử dụng tư duy logic, trực giác và tư duy phê phán cũng như tư duy giải quyết vấn đề thông qua các kiến thức đã có. Các kỹ năng này bao gồm khả năng đọc, viết và tính toán, và mở rộng đến cả năng lực hiểu được các ý tưởng phức tạp, học hỏi từ kinh nghiệm, và phân tích vấn đề sử dụng các quy trình tư duy logic.

- Các kỹ năng xã hội và hành vi bao gồm các tố chất cá nhân có tương quan đến thành công trên thị trường lao động như: cởi mở để trải nghiệm, tận tâm, hướng ngoại, biết cách tán đồng và sự ổn định về cảm xúc.

- Các kỹ năng kỹ thuật bao gồm sự khéo léo để sử dụng các công cụ, thiết bị phức tạp cho đến các kiến thức cụ thể liên quan đến công việc và các kỹ năng trong các lĩnh vực chuyên ngành, nghề cụ thể.

Trong thực tế, kỹ năng (nghề nghiệp) rất đa dạng. Để phân loại, người ta dựa vào một số tiêu chuẩn xác định:

- Căn cứ vào mức độ biểu hiện của kỹ năng ở các công việc của con người:

+ Kỹ năng chung: là loại kỹ năng biểu hiện ở mọi hoạt động của con người như kỹ năng sử dụng các công cụ lao động, kỹ năng học tập, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng nghiên cứu...

+ Kỹ năng riêng: là kỹ năng chỉ có ở một số người và trong hoạt động nghề nghiệp nhất định nào đó. Ở mỗi nghề, tùy thuộc vào từng trình độ, đòi hỏi công nhân phải có các kỹ năng tương ứng như thợ nguội phải có các kỹ năng dũa, đục, mài, rèn, khoan,...; thợ tiện phải có các kỹ năng sử dụng máy tiện, máy mài, máy khoan, kỹ năng đọc bản vẽ, chọn các thông số kỹ thuật...;

- Căn cứ vào mức độ quan trọng của kỹ năng:

+ Kỹ năng cơ bản: Gồm những kỹ năng áp dụng để làm việc nói chung không dành riêng cho một nghề hoặc một ngành sản xuất, kinh doanh, dịch vụ;

+ Kỹ năng chung: Gồm những kỹ năng có thể áp dụng chung cho nhiều lĩnh vực, ngành nghề có liên quan;

+ Kỹ năng cốt lõi: Gồm những kỹ năng cần thiết, bắt buộc phải có để được công nhận là có trình độ nghề nghiệp nhất định nào đó.

- Căn cứ vào tính chất của kỹ năng, người ta còn phân loại ra các kỹ năng cứng và kỹ năng mềm.

+ Kỹ năng cứng (hard skill) là kỹ năng chuyên môn nghề - kỹ năng kỹ thuật cụ thể như khả năng học vấn trình độ chuyên môn cho mỗi công việc, ngành nghề nhất định và kinh nghiệm. Kỹ năng cứng được cung cấp thông qua các môn học đào tạo chính khóa, có liên kết logic chặt chẽ, và xây dựng tuần tự.

+ Kỹ năng mềm (soft skill): thường hiểu là các kỹ năng không mang tính kỹ thuật (hay còn gọi là kỹ năng thực hành xã hội) là thuật ngữ liên quan đến trí tuệ xúc cảm dùng để chỉ các kỹ năng quan trọng trong cuộc sống con người như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, thư giãn, vượt qua khủng hoảng, sáng tạo và đổi mới...

Từ những quan niệm nêu trên về kỹ năng, có thể hiểu kỹ năng nghề là tổ hợp của các kỹ năng nhận thức, kỹ năng xã hội, hành vi và kỹ năng kỹ thuật. Do vậy, việc phát triển kỹ năng nghề của người lao động không chỉ quan tâm tới kỹ năng kỹ thuật mà còn phải tiếp tục hoàn thiện, phát triển các kỹ năng nhận thức, kỹ năng hành vi trong mối quan hệ của kiến thức, kỹ năng và thái độ trong suốt hoạt động nghề nghiệp.

**2. Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam dưới góc độ kỹ năng nghề nghiệp**

Việt Nam là nước có nguồn nhân lực dồi dào và trẻ, nhưng tỷ lệ của người có trình độ kỹ năng nghề nghiệp trên số lao động của cả nước còn thấp so với các nước trong khu vực và quốc tế. Lao động có KNNN là một bộ phận quan trọng của lực lượng lao động của nước ta, góp phần cho sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế. Nguồn nhân lực có kỹ năng là sức mạnh, đảm bảo chắc chắn cho sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững, là năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia trong tiến trình hội nhập quốc tế. Ngày nay trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, quá trình quốc tế hoá sản xuất và phân công lao động diễn ra ngày càng sâu sắc, bên cạnh sự hợp tác là sự cạnh tranh và ngày càng quyết liệt; việc tham gia vào quá trình sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu đã trở thành yêu cầu đối với các nền kinh tế; nguồn nhân lực có KNNN sẽ là yếu tố quyết định nâng cao năng lực cạnh tranh và sự thành công của mỗi quốc gia. Việc mở cửa thị trường lao động tạo ra sự dịch chuyển lao động giữa các nước, đòi hỏi các quốc gia phải phát triển nguồn nhân lực có KNNN, mặt khác, đòi hỏi người lao động phải có năng lực cạnh tranh cao. Người lao động phải thường xuyên cập nhật kiến thức, kỹ năng và phải có khả năng thích ứng linh hoạt với sự thay đổi của công nghệ và đòi hỏi người lao động phải học tập suốt đời. Bối cảnh hội nhập giáo dục nghề nghiệp ngày càng sâu rộng việc phát triển nguồn nhân lực có KNNN đáp ứng được yêu cầu của không chỉ các doanh nghiệp của trong nước mà của các doanh nghiệp nước ngoài (FDI) là một trong những giải pháp nhằm làm cho kinh tế xã hội Việt Nam phát triển ổn định và bền vững. Tuy nhiên, hiện nay KNNN của lao động Việt Nam đang là những rào cản, những thách thức đối với nền kinh tế Việt Nam.

Sự thiếu hụt KNNN đang là một trong những trở ngại chính đối với khả năng cạnh tranh của Việt Nam trong hội nhập khu vực và quốc tế và cũng chính điều đó đang làm cản trở năng lực cạnh tranh của Việt Nam trên trường quốc tế.

Theo Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF), đến năm 2025 có 85 triệu việc làm trên toàn cầu sẽ bị xóa bỏ, nhưng đồng thời có 97 triệu việc làm mới được tạo ra. Vì vậy, để đáp ứng yêu cầu của thế giới việc làm mới, ước tính khoảng 50% lao động cần được đào

tạo lại và đào tạo nâng cao về kỹ năng. Đặc biệt, đại dịch Covid-19 cũng cho thấy sự cần thiết phải phát triển các kỹ năng số để xây dựng khả năng chống chịu với những cú sốc và cả những thay đổi trong cuộc sống cũng như là kinh tế giúp họ vững vàng và có tính cạnh tranh hơn trong thế giới hậu Covid-19.

Chất lượng lao động là một yếu tố quan trọng của tăng trưởng kinh tế. Tác động của chất lượng lao động đến tăng trưởng kinh tế diễn ra ở hai khía cạnh: (i) Tác động trực tiếp vào nâng cao hiệu quả của việc sử dụng lao động trong sản xuất và (ii) Tác động gián tiếp thông qua tăng năng suất. Giai đoạn 2011- 2020, chất lượng nguồn nhân lực nước ta đã có nhiều cải thiện. Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao trong các ngành, lĩnh vực chủ yếu nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và chuyển đổi số đã được chú trọng. Lao động qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật có bằng cấp, chứng chỉ của Việt Nam tăng mạnh trong 10 năm qua: Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo tăng từ 15,6% năm 2011 lên 20,9% năm 2016 và đạt 24,1% năm 2020 [3]. Tỷ lệ này ở nước ta mặc dù tăng qua các năm nhưng vẫn chưa đạt mục tiêu 25% do Quốc hội đề ra trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2016-2020. Điều này đặt ra thách thức lớn cho những cố gắng nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực, tăng NSLĐ và tạo động lực phát triển kinh tế.

Sau nhiều năm công nghiệp hóa nhanh chóng, chất lượng của lực lượng lao động Việt Nam vẫn chưa được cải thiện nhiều ngoài sức trẻ, sự khéo léo và cần cù. Số lượng các nhà khoa học, nhà quản lý, kỹ sư và kỹ thuật viên với kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm để có thể cạnh tranh hiệu quả với thế giới còn thiếu. Số người làm việc tại các vị trí việc làm giản đơn, không yêu cầu nhiều về trình độ chuyên môn kỹ thuật tuy có giảm nhưng không đáng kể và vẫn duy trì ở tỷ lệ khá cao. Trong năm 2021, số người làm việc trong các ngành lao động giản đơn còn khá cao khi có 17,9 nghìn người đang làm việc, chiếm 33,4% tổng số lao động đang làm việc trong nền kinh tế; dịch vụ cá nhân, bảo vệ, bán hàng là 9,6 nghìn người chiếm 18%; thợ thủ công 7,4 nghìn người, chiếm 13,7%... đào tạo nghề ở tỷ lệ còn khá thấp chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động [8].

Sau nhiều năm công nghiệp hóa nhanh chóng,

chất lượng của lực lượng lao động Việt Nam vẫn chưa được cải thiện nhiều ngoài sức trẻ, sự khéo léo và cần cù. Số lượng các nhà khoa học, nhà quản lý, kỹ sư và kỹ thuật viên với kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm để có thể cạnh tranh hiệu quả với thế giới còn thiếu. Số người làm việc tại các vị trí việc làm giản đơn, không yêu cầu nhiều về trình độ chuyên môn kỹ thuật tuy có giảm nhưng không đáng kể và vẫn duy trì ở tỷ lệ khá cao. Trong năm 2020, số người làm việc trong các ngành lao động giản đơn còn khá cao khi có 17,9 nghìn người đang làm việc, chiếm 33,4% tổng số lao động đang làm việc trong nền kinh tế; dịch vụ cá nhân, bảo vệ, bán hàng là 9,6 nghìn người chiếm 18%; thợ thủ công 7,4 nghìn người, chiếm 13,7%... đào tạo nghề ở tỷ lệ còn khá thấp chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động.

Theo báo cáo của Tổng cục thống kê (2022), số người thất nghiệp trong độ tuổi lao động năm 2022 là gần 1,07 triệu người, giảm 359,2 nghìn người so với năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động năm 2022 là 2,32%, giảm 0,88 điểm phần trăm so với năm trước. Số thanh niên từ 15-24 tuổi thất nghiệp năm 2022 là khoảng 409,3 nghìn người, chiếm 37,6% tổng số người thất nghiệp từ 15 tuổi trở lên. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên trong năm 2022 là 7,72%, giảm 0,83 điểm phần trăm so với năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên khu vực thành thị là 9,70%, giảm 2,13 điểm phần trăm so với năm trước.

CMCN 4.0 và đại dịch Covid-19 đã tạo ra xu hướng mới về việc làm. Thực tế, các cuộc cách mạng công nghiệp có thể làm mất đi một số nghề nhưng lại tạo ra nhiều nghề mới. Ngoài ra, khi thực hiện giãn cách xã hội để phòng chống dịch, thì đã xuất hiện nhiều phương thức làm việc mới, như làm việc online, bán hàng online, giao dịch online, học tập online,... cho thấy CMCN 4.0 ngày càng hiện hữu và đã có tác động trực tiếp đến thị trường lao động cũng như giải quyết việc làm. Thực tế cho thấy, sự tiến bộ về công nghệ khiến cho kỹ năng, tri thức tiếp nhận ở cơ sở GD-ĐT sẽ lạc hậu nhanh chóng. Bằng cấp nhận được ngày hôm nay sẽ không phải là “giấy thông hành” đảm bảo cho việc làm suốt đời của một cá nhân. Sự cạnh tranh về năng suất, chất lượng và hiệu quả càng ngày càng đòi hỏi khắt khe về kỹ năng người lao động. Bên cạnh các yếu tố vốn và công

nghệ thì kỹ năng lao động là yếu tố vô cùng quan trọng cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Với lực lượng lao động dồi dào, là nước có cơ cấu “dân số vàng” khoảng 51,6 triệu người, chiếm trên 55% dân số, là lợi thế để tiếp cận trình độ khoa học công nghệ tiên tiến, tạo nên sức cạnh tranh khi nước ta hội nhập quốc tế, tham gia các chuỗi sản xuất, cung ứng sản phẩm và thu hút nguồn lực đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, trước yêu cầu ngày càng cao về lao động có kỹ năng nghề, lực lượng lao động Việt Nam còn nhiều hạn chế như: Lao động qua đào tạo chưa có văn bằng, chứng chỉ chiếm đa số với gần 74% trong lực lượng lao động; sự thiếu hụt kỹ năng cơ bản, kỹ năng cốt lõi và kỹ năng chuyên môn, nhất là các lĩnh vực, ngành, nghề có sự thâm dụng về lao động, năng suất lao động và các chỉ số liên quan đến kỹ năng lao động Việt Nam thấp so với khu vực và thế giới. Việc phát triển toàn diện nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực có trình độ kỹ năng nghề cao được coi là giải pháp đột phá góp phần thực hiện thành công các mục tiêu chiến lược, đưa đất nước phát triển nhanh, bền vững. Hơn nữa, nước ta đang trong tiến trình tái cơ cấu kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, cho thấy vai trò quyết định của nguồn nhân lực có kỹ năng nghề, chất lượng và hiệu quả cao đối với gia tăng năng suất lao động, tăng trưởng kinh tế bền vững.

### **3. Một số giải pháp phát triển kỹ năng nghề nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập**

Kỹ năng nghề của người lao động có ý nghĩa quan trọng đối với việc xây dựng một nền kinh tế giá trị tăng cao, sức cạnh tranh cao. Mặc dù đào tạo nghề nghiệp là chưa đủ, nhưng sẽ không có cách nào để tiến lên nếu thiếu một lực lượng lao động kỹ thuật trực tiếp được đào tạo tốt, đáp ứng được những đòi hỏi của một nền kinh tế hiện đại, phức tạp, nhưng vấn đề đặt ra là làm thế nào để xây dựng được một lực lượng lao động như vậy. Để giải quyết vấn đề nêu trên, trong thời gian tới, giáo dục nghề nghiệp cần tập trung vào một số giải pháp sau:

#### **3.1. Nâng cao kỹ năng nghề thích ứng chuyên đổi số**

Chuyển đổi số đã tác động trực tiếp đến các đối tượng tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp, thay đổi cách quản lý hoạt động giáo dục nghề

nghiệp, cách dạy của giáo viên, cách học, cách thực hành kỹ năng nghề của học sinh, sinh viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp từ môi trường truyền thống lên môi trường số. Để phát triển thị trường lao động thích ứng quá trình chuyển đổi số, trong những năm qua, công tác quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp đã tập trung thực hiện nhiều giải pháp như: Áp dụng công nghệ, số hóa trong việc kết nối cung cầu lao động; tăng cường tư vấn, giới thiệu việc làm tại các trung tâm dịch vụ việc làm trên cả nước; trong đó, ưu tiên nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động đáp ứng yêu cầu mới.

Chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp nhằm triển khai các hoạt động giáo dục nghề nghiệp trên môi trường số, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, hoạt động dạy học, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá giúp tăng cường hiệu quả công tác quản lý và mở rộng phương thức cũng như cơ hội tiếp cận giáo dục nghề nghiệp tạo đột phá về chất lượng, tăng nhanh số lượng đào tạo góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có kỹ năng nghề, tăng năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tập trung phát triển chương trình, nội dung đào tạo các cấp trình độ giáo dục nghề nghiệp phù hợp với nền kinh tế và hội nhập quốc tế. Đẩy mạnh việc đảm bảo chất lượng đối với việc dạy học trực tuyến kết hợp triển khai đánh giá kết quả học tập, đánh giá kỹ năng nghề trên môi trường số. Tăng cường vận động sự ủng hộ từ các tổ chức quốc tế.

### **3.2. Nâng cao khả năng thực hành cho sinh viên**

Nhìn vào thực trạng đào tạo của các trường đại học, cao đẳng hiện nay, có thể đánh giá rằng: Nội dung môn học vẫn còn nặng về lý thuyết thuần túy. Vậy, để nâng cao kỹ năng thực hành cho sinh viên các nhà trường cần phải thực hiện:

- Đầu tư cơ sở vật chất, xây dựng những xưởng, trung tâm thực hành, thực nghiệm với những trang thiết bị hiện đại phục vụ quá trình đào tạo, giúp sinh viên rèn luyện tay nghề của mình.

- Tạo điều kiện cho sinh viên học tập và nghiên cứu các tình huống thực tế và kỹ năng xử lý tình huống thực tiễn.

- Tổ chức những cuộc thi về tay nghề cho sinh viên, những cuộc thi sân khấu hóa về kỹ năng nghề nghiệp qua đó giúp sinh viên có thể tìm hiểu về nghề, đồng thời có thể rèn luyện được tay nghề, chuyên môn nghiệp vụ của mình sau này.

Các cơ sở đào tạo cần trao đổi, liên lạc với các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng với phương châm: “trăm nghe không bằng mắt thấy”. Cần thực hiện việc mang các bài giảng từ trường học đến nơi làm việc thông qua các cuộc thực tế, thực hành, trao đổi với các doanh nghiệp, để sinh viên được học tập và giải quyết các tình huống thực tại doanh nghiệp, tổ chức.

Tại các nước phát triển, việc nhà trường và doanh nghiệp liên kết, hợp tác trao đổi các hoạt động chuyên ngành là rất phổ biến. Sinh viên được đi thực tế, tham gia các buổi tham quan, thậm chí được tham gia giải quyết các tình huống công việc, các dự án thực tế của doanh nghiệp.

Nhà trường cần kết hợp với doanh nghiệp trong công tác nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện cho giảng viên và sinh viên thực hiện các dự án nghiên cứu.

Ngược lại, cơ sở giáo dục có thể mang nơi làm việc đến giảng đường thông qua các xưởng thực hành, xưởng mô phỏng, tùy ngành nghề mà sử dụng các mô hình mô phỏng khác nhau, tạo điều kiện cho sinh viên học tập và nghiên cứu các tình huống thực tế, tăng kiến thức và kỹ năng xử lý tình huống thực tiễn.

Kinh nghiệm thế giới, các trường đại học tại các nước phát triển thường có phòng tư vấn cho sinh viên từ lúc nhập trường, sinh viên được cung cấp tất cả các thông tin cần thiết cho quá trình học tập, nghiên cứu, trong đó có định hướng nghề nghiệp cho người học khi ra trường.

### **3.3. Xây dựng các dịch vụ công trực tuyến, phân mềm quản lý phục vụ công tác quản lý, điều hành về giáo dục kỹ năng nghề nghiệp**

Đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cần phải xác định kiến thức và kỹ năng cơ bản và nâng cao đối với người lao động trên môi trường số, lồng ghép vào chương trình đào tạo, môn học, mô đun liên quan tới kỹ năng số để sau khi ra trường người học

có thể tiếp cận ngay với các công việc cần kỹ năng số. Cập nhật, bổ sung, chỉnh sửa các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số. Phát triển các chương trình đào tạo chất lượng cao các ngành nghề liên quan đến cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đảm bảo phục vụ tốt nhu cầu của người dân và xã hội. Đào tạo bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng số cho nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp. Chú trọng các phương pháp dạy và học mới cho nhà giáo và người học.

Tăng cường liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp: Quan hệ hợp tác nhà trường và doanh nghiệp là sự gắn kết giữa khoa học và sản xuất. Để tăng cường được mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, chúng ta cần có những biện pháp xây dựng mối quan hệ như: Thiết lập bộ phận chuyên trách về liên kết, hợp tác với doanh nghiệp. Phát huy vai trò cầu nối của các tổ chức và cá nhân để ký kết thỏa thuận hợp tác hoặc mua cổ phiếu để trở thành cổ đông của những doanh nghiệp có ngành nghề kinh doanh chính sát với các ngành đào tạo của mình. Cũng từ cách thức liên kết này, nhà trường có thể thâm nhập sâu vào toàn bộ quy trình hoạt động của doanh nghiệp nói chung, nhu cầu về nhân lực nói riêng, để nhà trường có những giải pháp chiến lược đào tạo nguồn nhân lực của mình phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

Tiếp tục hoàn thiện thể chế và đổi mới đào tạo, giáo dục nghề nghiệp để phát triển kỹ năng nghề cho thanh niên theo hướng mở và linh hoạt, chuyển mạnh từ trang bị kiến thức (lý thuyết) sang trang bị kiến thức và phát triển kỹ năng; phát triển đào tạo, giáo dục nghề nghiệp trong hệ thống kết nối giữa định hướng nghề nghiệp => đào tạo, giáo dục nghề nghiệp => thông tin, tư vấn, giới thiệu việc làm => người sử dụng lao động/doanh nghiệp; phát triển mạnh đào tạo kỹ năng trong doanh nghiệp, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp với các mô hình đa dạng, hiệu quả; chú trọng đào tạo các "kỹ năng mềm".

Giải pháp đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo nâng cao cho người lao động kết hợp trang bị kỹ năng công nghệ và kỹ năng thích nghi, linh hoạt hay chính

là dựa trên nền tảng chuyển đổi số, tăng khả năng thích ứng của người lao động trước sự thay đổi của môi trường sẽ tạo ra nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực trẻ có kỹ năng và tay nghề cao. Giải pháp sẽ đồng thời giúp người lao động chủ động, vững vàng ứng phó, khả năng thích ứng tốt trước sự thay đổi của môi trường, hoàn cảnh như tác động của Covid-19 và xu hướng CMCN 4.0. Do đó, giải pháp đề xuất góp phần nâng cao kỹ năng của người lao động đáp ứng phù hợp với chuyển đổi số, thu hẹp khoảng cách kỹ năng giữa lực lượng lao động hiện tại và tương lai, đồng thời giúp người lao động thích nghi, linh hoạt trước sự tác động của đại dịch Covid-19.

#### 4. Kết luận

Có thể nói, việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp chính là bản thân mỗi người đang tạo nên một "tấm bảo hiểm" cho sự nghiệp của mình. Khi lao động mới sinh ra các giá trị duy trì và phát triển cuộc sống con người. Với mỗi nghề nghiệp, mỗi chức danh lại cần các kỹ năng tích lũy và vận dụng hiệu quả. Hơn thế nữa đó còn là điều kiện cần để con người có thể "tồn tại" trong môi trường làm việc chuyên nghiệp và năng động mà các doanh nghiệp đang hướng đến. Không chỉ cần có kiến thức vững chắc, khả năng làm việc mà còn có kỹ năng làm việc sao cho hiệu quả. Khi đó, các kiến thức được tích lũy và vận dụng linh hoạt mới là yêu cầu cần thiết. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Dương Thị Kim Oanh (2013), *Giáo trình Tâm lý học nghề nghiệp*, NXB Đại học Quốc gia.
2. Đặng Thành Hưng (2016), "Vai trò của kỹ năng trong sự phát triển của con người", Tạp chí Khoa học dạy nghề, số 31, tháng 4/2016.
3. Báo cáo tình hình lao động và việc làm quý IV (2021), Tổng cục thống kê.
4. Ánh Dương (2021), *Chuyên gia khuyến nghị kỹ năng số cần thiết để đáp ứng công việc thời chuyển đổi số*.
5. Trần Khánh Đức (2020), *Thế giới nghề nghiệp và đổi mới mô hình đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*, Hội thảo quốc tế Chuyển đổi mô hình đào tạo chất lượng cao của nhà trường thông minh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0
6. Nguyễn Nam Hải (2020), *Ảnh hưởng của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đến người lao động và các hàm ý chính sách*, Tạp chí Tài chính (tháng 9/2020).
7. Tổ chức Lao động Quốc tế ILO (2020), *Báo cáo nhanh Covid-19 và Việc làm: Tác động và Ứng phó*.
8. Thông cáo báo chí tình hình hình lao động việc làm quý IV và năm 2022 (2022), Tổng cục thống kê, <https://www.gso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2023/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2022/>