

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHIỆP VÀ ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN TỈNH VĨNH LONG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ<sup>(\*)</sup>

**Phan Thị Hà<sup>(\*\*)</sup>**

<sup>(\*\*)</sup> Tiến sĩ, Phân hiệu Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh tại Vĩnh Long.

Email: hapht@ueh.edu.vn

**Tóm tắt:** Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang chi phối, tác động mạnh mẽ đến mọi phương diện của đời sống xã hội, mọi lực lượng của nền sản xuất xã hội. Trong bối cảnh đó, việc xây dựng nguồn nhân lực công nghiệp, nâng cao chất lượng giai cấp công nhân được coi là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trên cơ sở làm rõ những nội dung mới về lý luận của việc xây dựng nguồn nhân lực lao động công nghiệp trong cách mạng công nghiệp 4.0, đồng thời dựa trên các kết quả nghiên cứu khảo sát và những tài liệu thứ cấp về thực trạng đội ngũ công nhân và lao động công nghiệp tỉnh Vĩnh Long, bài viết phân tích thực trạng, phát triển đội ngũ này và đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng nguồn nhân lực lao động công nghiệp và đội ngũ công nhân Vĩnh Long đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0.

**Từ khóa:** Vĩnh Long, nguồn nhân lực công nghiệp, công nhân, cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

*Ngày nhận bài: 01/04/2024; ngày phản biện: 03/04/2024; ngày sửa chữa: 05/05/2024; ngày duyệt đăng: 15/05/2024.*

## 1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực công nghiệp và đội ngũ công nhân Vĩnh Long là lực lượng nòng cốt, có ý nghĩa quyết định đối với sự thắng lợi của các chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Vĩnh Long thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0. Theo tinh thần Đại hội lần thứ XIII của Đảng về phát triển đất nước nói chung và phát triển đội ngũ công nhân nói riêng, ngày 31-12-2023 Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Quyết định số 1759/QĐ-TTg về

“Quy hoạch tỉnh Vĩnh Long thời kỳ 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2050”. Theo Quy hoạch này và theo Nghị quyết Đại hội tỉnh đảng bộ Vĩnh Long lần thứ XI thì đến năm 2030, Vĩnh Long sẽ trở thành tỉnh nông nghiệp công nghệ cao, sinh thái và là một trong những trung tâm kinh tế nông nghiệp của vùng Đồng

---

<sup>(\*)</sup> Bài báo này là sản phẩm của đề tài nghiên cứu khoa học công nghệ cấp trường có mã số CS-2023-17 được tài trợ bởi Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

bằng sông Cửu Long” (Thủ tướng chính Phủ 2003). Tương đồng với đó, nguồn nhân lực công nghiệp và đội ngũ công nhân Vĩnh Long đến lúc đó, ít nhất đã đáp ứng được các yêu cầu rất cao của sự phát triển của đất nước công nghiệp hiện đại, có thu nhập trung bình cao, như đã được ghi trong Nghị Quyết Đại hội XIII của Đảng.

## **2. Lao động công nghiệp, đội ngũ công nhân và nguồn nhân lực công nghiệp**

Trong cách mạng công nghiệp 4.0, Vĩnh Long cũng như đối với các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long, nói đến nguồn nhân lực, trước hết là nói đến *lao động công nghiệp* và *đội ngũ công nhân*. Cố nhiên *lao động công nghiệp*, đã bao gồm cả công nhân, nhưng khái niệm này rộng hơn, không chỉ là công nhân trong sản xuất công nghiệp mà còn là đông đảo những công nhân, trí thức, chủ doanh nghiệp lớn, vừa và nhỏ, nhà thiết kế, lao động công nghiệp trong sản xuất nông nghiệp, ngư nghiệp, hoạt động dịch vụ, thương mại, kho vận... Khái niệm lao động công nghiệp có thể thuộc thành phần giai cấp công nhân, nhưng chỉ chiếm một phần giai cấp công nhân mà thôi.

*Đội ngũ công nhân* là nhóm người lao động trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất, lắp ráp, vận hành máy móc và thiết bị, đảm bảo hoạt động sản xuất diễn ra suôn sẻ và hiệu quả. Để có một đội ngũ công nhân hiệu quả, cần chú trọng đến việc đào tạo, phát triển kỹ năng và nâng cao trình độ chuyên môn cho họ. Đồng

thời, cần tạo điều kiện làm việc an toàn, môi trường làm việc thoải mái và hấp dẫn để giữ chân công nhân, tăng cường sự cam kết và hiệu suất làm việc. Đội ngũ công nhân chất lượng không chỉ đảm bảo năng suất và chất lượng sản phẩm mà còn góp phần vào sự phát triển và cạnh tranh của doanh nghiệp. Sự tận tâm, trách nhiệm và sáng tạo của công nhân sẽ giúp nâng cao hiệu quả sản xuất, giảm chi phí và tăng cường sự linh hoạt trong quá trình sản xuất.

*Về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực công nghiệp.*

Nói đến “nguồn nhân lực” là nói đến nhân tố con người - nguồn lực con người, đây là nguồn lực đặc biệt quan trọng, là nhân tố then chốt của then chốt, quyết định chi phối các nguồn lực khác của xã hội. Nhân lực được coi là yếu tố số một, nguồn cội và động lực chính tạo nên lực lượng sản xuất trong môi trường hội nhập quốc tế. “*Nguồn nhân lực*” *thường được sử dụng để chỉ tổng thể về các nguồn lực con người có sẵn trong một tổ chức, doanh nghiệp hoặc xã hội. Nguồn nhân lực bao gồm tất cả các cá nhân, lao động và nhân sự có khả năng, kỹ năng và kiến thức để tham gia vào các hoạt động sản xuất, dịch vụ và quản lý.*

*Nguồn nhân lực công nghiệp* là nguồn lực quan trọng và không thể thiếu trong mọi hoạt động sản xuất công nghiệp. Nguồn nhân lực công nghiệp bao gồm tất cả những người lao động, kỹ sư, chuyên gia và nhân viên khác có vai trò quan trọng trong việc vận hành và phát triển các ngành công nghiệp. Để có nguồn

nhân lực công nghiệp chất lượng, cần phải đầu tư vào việc đào tạo, phát triển kỹ năng và nâng cao trình độ chuyên môn cho lao động. Nguồn nhân lực công nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển và cạnh tranh của các doanh nghiệp và ngành công nghiệp. Việc quản lý và phát triển nguồn nhân lực công nghiệp hiệu quả sẽ giúp tăng cường năng suất lao động, cải thiện chất lượng sản phẩm và dịch vụ, đồng thời thúc đẩy sự đổi mới và phát triển bền vững trong ngành công nghiệp.

Đối với sự phát triển nguồn nhân lực Việt Nam nói chung và nguồn nhân lực công nghiệp, đội ngũ công nhân Vĩnh Long nói riêng, thì cần thiết phải xác định rằng, về phạm vi, nguồn nhân lực cho sự phát triển thời cách mạng công nghiệp lần thứ tư không chỉ là đội ngũ công nhân và lao động công nghiệp, mà là toàn bộ nhân lực trong hệ thống sản xuất xã hội (bao gồm công nhân và lao động công nghiệp, đội ngũ trí thức, tầng lớp doanh nhân, và đội ngũ các nhà quản lý, bao gồm cả các chính khách). Đây là lực lượng lao động có nghiệp vụ, kỹ năng và tay nghề theo tiêu chuẩn từng chuyên ngành khác nhau.

Theo đó, yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0 đặt ra đối với nguồn nhân lực công nghiệp và đội ngũ công nhân tỉnh Vĩnh Long, cụ thể là phải: 1) Thu hút lao động đáp ứng đủ số lượng lao động cho các ngành công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ tại các khu công nghiệp và các cụm công nghiệp. 2) Đào tạo, bồi dưỡng nhằm tăng cường chất lượng của đội ngũ

nhân lực công nghiệp và công nhân đang lao động để đón đầu sự phát triển của các ngành công nghiệp trong giai đoạn tới, đặc biệt đội ngũ nhân lực chất lượng cao. 3) Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực quản lý, điều hành các cấp sao cho ngang tầm trình độ khu vực. 4) Có kế hoạch đáp ứng nhu cầu đòi hỏi sống kinh tế, văn hóa và an sinh xã hội của người lao động trong môi trường dân cư. Đây là những yêu cầu cấp bách “để một Vĩnh Long đến năm 2030 trở thành tỉnh nông nghiệp công nghệ cao, sinh thái và là một trong những trung tâm kinh tế nông nghiệp của vùng Đồng bằng sông Cửu Long có thể sẽ bị bỏ lỡ” (Thủ tướng chính Phủ 2003).

## **2. Thực trạng nguồn nhân lực công nghiệp và đội ngũ công nhân Vĩnh Long hiện nay**

Vĩnh Long là tỉnh thuộc hạ lưu sông Mê Kông, nằm ở trung tâm vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Không chỉ là vùng đất địa linh nhân kiệt, có truyền thống yêu nước, hiếu học, lao động sáng tạo, có khát vọng phát triển mạnh mẽ, Vĩnh Long còn là tỉnh có nguồn nhân lực phong phú và tương đối phát triển của vùng.

Theo Quy hoạch 2023, Vĩnh Long có 11 đô thị. Thành phố Vĩnh Long là trung tâm chính trị, hành chính, kinh tế, văn hóa, xã hội, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ của tỉnh. Toàn tỉnh có 5 khu công nghiệp và 9 cụm công nghiệp. 5 khu công nghiệp của tỉnh, có tổng diện tích trên 1.335 ha, trong đó các khu công nghiệp Hòa Phú, Bình Minh, Cổ Chiên thu hút 69 dự án đầu tư, với tổng kinh

phí trên 2.400 tỷ đồng và 630 triệu USD, đã giải quyết được một phần vấn đề việc làm của tỉnh và của vùng, thúc đẩy đáng kể sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh: “toàn tỉnh có 567.839 lao động đang làm việc, trong đó 86.602 là lao động thuộc đội ngũ giai cấp công nhân. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là 58,62%; tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp chứng chỉ là 21,55%” (Tỉnh ủy Vĩnh Long 2023: 1). So sánh với các tỉnh và với hiện trạng chung của cả nước, tỷ lệ này của Vĩnh Long không phải là thấp, song chất lượng thực của trình độ lao động và tính ổn định của nguồn lao động Vĩnh Long trước sự thu hút lao động của Thành phố Hồ Chí Minh và của địa phương khác lại là thách thức đối với quản lý nguồn nhân lực của tỉnh. Một bộ phận không nhỏ lao động công nghiệp tại các khu công nghiệp hiện nay có thu nhập thấp, chưa bảo đảm nhu cầu cuộc sống. Nhiều doanh nghiệp chủ yếu sử dụng lao động phổ thông; chế độ, chính sách và doanh thu của doanh nghiệp không tạo cảm giác yên tâm đối với đội ngũ lao động, đặc biệt là công nhân có nghề. Cơ chế, chính sách của tỉnh vẫn chưa thực sự thu hút và giữ chân được đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao, bảo đảm cho họ có thu nhập ổn định, gắn bó lâu dài trên địa bàn tỉnh.

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XI (nhiệm kỳ 2020-2025) của tỉnh đã xác định, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, đột phá, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội theo hướng bền vững.

Quán triệt chỉ đạo của Bộ Chính trị, của Trung ương, Tỉnh ủy Vĩnh Long ban hành Chương trình hành động số 09-CTr/TU, ngày 08/11/2011 “Về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020”. Thực hiện Chương trình hành động này, diện mạo và hiện trạng nguồn nhân lực công nghiệp của tỉnh đã có những thay đổi được đánh giá là tích cực như sau:

*Về chất lượng đội ngũ nhân lực quản lý, điều hành:* Tính đến năm 2020, tỉnh Vĩnh Long đã đào tạo được 130 cấp quản lý bậc cao, 1.160 cấp quản lý bậc trung (cấp trưởng, phó phòng), đạt 105,5% so với chỉ tiêu của chương trình. Đã giảm thiểu hụt cả về số lượng và chất lượng. Trình độ, năng lực, phẩm chất của đội ngũ nhân lực quản lý điều hành, về cơ bản đáp ứng được yêu cầu quản trị, quản lý, điều hành, ứng phó với các tình huống trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Hàng năm, bằng nhiều cách thức khác nhau, Vĩnh Long đã nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý, đặc biệt ở khu vực doanh nghiệp, khuyến khích tư duy sáng tạo và phương pháp làm việc khoa học, phù hợp với những yêu cầu rất mới của quản trị doanh nghiệp, trong điều kiện phát triển sôi động của đất nước khi hội nhập sâu vào cộng đồng quốc tế (Tỉnh ủy Vĩnh Long 2023: 1).

Trên thực tế, trong những năm qua, đội ngũ lao động công nghiệp Vĩnh Long đã có sự phát triển vượt bậc so với tất cả các thời kỳ trước đó. Chất lượng, số

lượng, sự phong phú và dồi dào về nhân lực thuộc nhiều lĩnh vực. Sự đa dạng và phát triển khá mạnh trong hoạt động đào tạo, đã làm cho diện mạo của nguồn nhân lực công nghiệp và đội ngũ công nhân của tỉnh tiến bộ đáng kể.

*Về chất lượng đội ngũ công nhân, lao động công nghiệp.*

Đối với lao động tại các khu công nghiệp, chính quyền và các doanh nghiệp chú trọng thực hiện công tác đào tạo nghề gắn với nhu cầu giải quyết việc làm, coi nhiệm vụ này như là một trong những đột phá, được các doanh nghiệp thực hiện và quán triệt trong từng kế hoạch sản xuất, kinh doanh cụ thể. Mạng lưới cơ sở đào tạo với hoạt động giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh cơ bản đáp ứng yêu cầu đào tạo nghề và nâng cao tay nghề của công nhân; thu hút số lượng lớn thanh niên trong và ngoài tỉnh tham gia học tập, đào tạo tại các trường, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Chất lượng của các trường, các trung tâm giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh không ngừng được nâng cao, đi vào chiều sâu; ngành nghề đào tạo của hệ thống giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh khá đa dạng, bảo đảm cung ứng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Toàn tỉnh có 4 trường Đại học; 1 trường Cao đẳng, 1 trường Trung cấp ngoài công lập, 8 Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên thuộc Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố, 4 trung tâm Giáo dục nghề nghiệp ngoài công lập và 11 cơ sở khác có hoạt động giáo dục nghề nghiệp trình độ sơ

cấp, đào tạo dưới 03 tháng, với các bậc đào tạo từ đại học, cao đẳng, trung cấp, sơ cấp, ngắn hạn dưới 03 tháng và đào tạo thường xuyên.

Các khu công nghiệp của tỉnh đã từng bước hoàn thiện và điều chỉnh để tối ưu hóa các quy hoạch: “các khu công nghiệp trên địa bàn được tiếp tục triển khai và mở rộng với 05 khu công nghiệp, 02 khu công nghiệp Hòa Phú, Bình Minh đã thu hút 28 dự án, đã có 19 dự án đi vào hoạt động” (Liên đoàn lao động tỉnh Vĩnh Long 2023: 1).

*Về đời sống của lao động công nghiệp, cấp ủy, chính quyền địa phương* cùng với doanh nghiệp thường xuyên quan tâm, chăm lo chế độ, chính sách cho cán bộ, viên chức và đội ngũ công nhân cả về đời sống tinh thần và cả về đời sống vật chất. Bên cạnh việc xây dựng các thiết chế văn hóa cơ sở trong khu công nghiệp nhằm phục vụ nhu cầu văn hóa tinh thần cho công nhân, vấn đề thu nhập, tiền lương, tiền thưởng, nhà ở..., cho công nhân và lao động công nghiệp là những nội dung được quan tâm đặc biệt trong công tác quản lý. Kết quả khảo sát mức thu nhập, tỷ lệ tăng lương, thưởng, chế độ nhà ở cho công nhân cho thấy tại thời điểm chuyển giao hai năm 2023 - 2024, có 70% công nhân và lao động công nghiệp được tăng lương; 80% công nhân và lao động công nghiệp được thưởng tết. Về mức thu nhập (lương, tăng ca, thưởng) có 47% công nhân và lao động công nghiệp thu nhập từ 5 triệu đồng đến 10 triệu đồng/tháng (kể cả tăng ca)” (Kết quả

khảo sát đề tài 2024). Thực trạng thu nhập này chưa phải là cao so với một vài tỉnh thành, nhưng đã là một bước chuyển ấn tượng đối với Vĩnh Long so với các giai đoạn trước, góp phần nâng cao đời sống của công nhân và lao động công nghiệp hiện nay.

*Về chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ cấp thất nghiệp*, các doanh nghiệp đã chú trọng giải quyết các chế độ về bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, trợ cấp thất nghiệp cho công nhân khu công nghiệp, khắc phục những bất hợp lý, thiếu sót ở giai đoạn trước. Kết quả khảo sát chế độ đãi ngộ của công ty trong quá trình làm việc cho thấy “có 92% công nhân và lao động công nghiệp được hưởng chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Chỉ còn 8% vì những lý do bất khả kháng khác nhau chưa tham gia” (Kết quả khảo sát đề tài 2024).

Mặc dù đã đạt được những kết quả tích cực, có ý nghĩa rất đáng kể đối với sự phát triển nguồn nhân lực công nghiệp của tỉnh, song trước những đòi hỏi của cách mạng công nghiệp 4.0, tỉnh Vĩnh Long còn một số hạn chế như sau:

*Một là*, về chất lượng đội ngũ công nhân và lao động công nghiệp: một số cấp ủy, chính quyền, ban ngành đoàn thể các cấp, nhất là ở cơ sở, chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực công nghiệp, của nhiệm vụ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động; công tác dự báo chưa sát tình hình, quy hoạch ngành nghề để đào tạo theo nhu cầu sử dụng lao động của thị trường lao động; sự gắn kết

giữa cơ sở đào tạo nghề với doanh nghiệp chưa đồng bộ, thiếu chặt chẽ. Đây cũng là lý do khiến trình độ tay nghề của công nhân hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu. Kết quả khảo sát về đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ tay nghề hằng năm cho thấy, “mỗi năm công ty cử đi học tập, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ thì có đến gần 80% công nhân chưa được đào tạo chuyên môn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ” (Kết quả khảo sát đề tài 2024). Tình trạng số lượng công nhân không lành nghề ngày càng tăng tại các doanh nghiệp thậm chí trở thành lao động tự do, cũng xuất phát từ đây.

*Hai là*, vị thế của công nhân và lao động công nghiệp trong đời sống xã hội chưa cao, chưa được đánh giá đúng mức, khiến một bộ phận công nhân nhận thức chính trị, pháp luật còn hạn chế, ngại tham gia vào hoạt động chính trị. Trình độ học vấn của công nhân và lao động công nghiệp vốn lại không đồng đều; sự quan tâm đến đời sống công nhân của các doanh nghiệp còn chưa tương xứng với đóng góp của họ, nên vị thế của công nhân nói chung chưa cao, hạn chế. Kết quả khảo sát trình độ học vấn hiện nay của công nhân cho thấy “trình độ văn hóa từ trung cấp, cao đẳng và đại học chiếm: 27%; cấp 1,2,3 chiếm 73%” (Kết quả khảo sát đề tài 2024).

Ở bình diện vĩ mô, chất lượng nguồn nhân lực công nghiệp của tỉnh nói chung còn nhiều hạn chế, đào tạo nghề trình độ cao quy mô còn nhỏ, ngành nghề đào tạo chưa đa dạng, thiếu các

ngành nghề mang tính đột phá, đón đầu; chất lượng đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Hiện nay, chỉ trong khu vực đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động hoặc tham gia lao động tại các trung tâm kinh tế lớn như Thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh Bình Dương, Đồng Nai,... là đạt được những tiêu chuẩn cần thiết, còn đào tạo cho tham gia thị trường lao động tại tỉnh thì vẫn chưa đáp ứng được đầy đủ các tiêu chuẩn này.

*Ba là*, đời sống công nhân và lao động công nghiệp còn chưa được đáp ứng mức sống trung bình. Tiền lương, thưởng... thấp, đời sống vật chất của đa số công nhân, viên chức, khó khăn. Nhà ở cho công nhân có tiến bộ so với trước kia, tuy nhiên, tỷ lệ phải thuê nhà trọ tư nhân vẫn cao. Đời sống tinh thần và vấn đề chăm sóc y tế, giáo dục, văn hóa cho đội ngũ công nhân khu công nghiệp nói chung chưa được quan tâm đúng mức. Theo báo cáo của Liên đoàn lao động tỉnh: “các thiết chế phục vụ cho lao động công nghiệp trong khu công nghiệp như nhà ở công nhân, nhà giữ trẻ... chưa đáp ứng nhu cầu, đa số đoàn viên, công nhân phải ở nhà thuê với giá cao, chất lượng nhà ở chưa đảm bảo” (Liên đoàn lao động tỉnh Vĩnh Long 2023:1). Kết quả khảo sát về nhà ở cho công nhân cho thấy hiện nay, có 35% công nhân thuê ở nhà trọ; 40% sống chung bố mẹ vợ, bố mẹ chồng; 25% có nhà ở riêng; có đến 54,6% công nhân chưa lập gia đình, còn độc thân do gánh nặng về kinh tế; có 43% công nhân thu nhập hàng tháng

dưới 5 triệu đồng (kể cả tăng ca) (Kết quả khảo sát đề tài 2024). Hoạt động sản xuất kinh doanh ở một số doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăn, một số doanh nghiệp giảm lao động... Thực trạng đó càng làm ảnh hưởng đến đời sống của lao động công nghiệp. Thậm chí, một số doanh nghiệp còn cố tình trốn nợ, đọng nợ hoặc đóng chậm các chế độ bảo hiểm cho người lao động và không trích nộp kinh phí công đoàn.

*Bốn là*, về chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ cấp thất nghiệp: Các chế độ chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp tuy được quan tâm nhưng chưa đáp ứng kịp thời nhu cầu của công nhân. Vẫn có tình trạng người lao động chưa được hưởng các chế độ chính sách theo quy định. Tình trạng công nhân xin nghỉ việc để được nhận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp diễn ra phổ biến. Chính sách về nhà ở xã hội, hạ tầng cơ sở bảo đảm vui chơi, giải trí, học tập, nghỉ ngơi cho công nhân các khu công nghiệp chưa được quan tâm đầu tư đúng mức, nhất là khu vui chơi, trung tâm thương mại, trường mầm non, mẫu giáo chưa đáp ứng yêu cầu. Có đến 87,6% lao động công nghiệp chưa được doanh nghiệp tổ chức đi tham quan, du lịch hàng năm. Phần lớn công nhân chưa được hưởng sự quan tâm, đãi ngộ của doanh nghiệp khi ốm, đau, lễ, tết” (Liên đoàn lao động tỉnh Vĩnh Long 2023: 2)

Ngoài ra, lao động công nghiệp và đội ngũ công nhân tỉnh Vĩnh Long cũng đang còn nhiều hạn chế; rất nhiều khó

khăn và thách thức đang đặt ra. “Chất lượng nguồn lao động của tỉnh chưa cao, cơ cấu chưa hợp lý, còn tình trạng vừa thừa, vừa thiếu lao động; nhận thức về việc làm, nghề nghiệp, hiệu quả, tính bền vững trong việc làm và thu nhập của người lao động, ý thức chấp hành pháp luật lao động của một số ít doanh nghiệp chưa nghiêm. Đào tạo nghề trình độ cao còn quy mô nhỏ, ngành nghề đào tạo chưa đa dạng, thiếu các nghề mang tính đột phá đón đầu, chất lượng đào tạo chưa đáp ứng tốt nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động” (Tỉnh ủy Vĩnh Long 2021: 100).

Nguyên nhân của những hạn chế của thực trạng nhân lực công nghiệp tỉnh Vĩnh Long có thể tóm lược như sau:

Về khách quan, trước hết vẫn là do những điều kiện chung của Đồng bằng sông Cửu Long đó là: kết cấu hạ tầng nhiều nơi còn hạn chế; Vĩnh Long đến nay vẫn là một trong các tỉnh của khu vực có vốn đầu tư nước ngoài thấp; số lượng doanh nghiệp cần sử dụng lao động có đào tạo không nhiều; mặt bằng thu nhập ở cả nông thôn và thành thị - khu công nghiệp vẫn thấp so với các tỉnh lân cận như Cần Thơ, Kiên Giang... Nhu cầu cho con em được đào tạo không lớn, do điều kiện vật chất hạn chế...

Về chủ quan, do những bất cập trong công tác đào tạo nguồn nhân lực kéo dài nhiều năm qua. Hệ thống các trường dạy nghề còn thiếu, phân bổ chưa hợp lý, cơ sở vật chất nghèo nàn, phương tiện dạy học vừa thiếu, vừa lạc hậu, không đồng bộ. Hệ thống đào tạo chuyên nghiệp của

vùng vừa thiếu tính định hướng, vừa mất cân đối giữa các hệ đào tạo cao đẳng, đại học và công nhân kỹ thuật. Từ đó dẫn đến tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”, làm cho nguồn nhân lực, đặc biệt là trong ngành công nghiệp, thiếu hụt nghiêm trọng, nhất là những ngành kỹ thuật sử dụng công nghệ cao.

Về phía quản lý vĩ mô, cơ chế, chính sách chưa đủ mạnh, chậm đổi mới, chưa năng động tạo ra các loại hình đào tạo phù hợp với thực tế và với nhu cầu phát triển.

Trong điều kiện cách mạng công nghiệp 4.0, Vĩnh Long muốn phát triển, hòa nhập nhanh vào đời sống kinh tế vùng và khu vực, đòi hỏi phải có chiến lược chuyển đổi số, quản trị tốt an ninh mạng, từng bước sử dụng công nghệ 3D và trí tuệ nhân tạo (AI), xác định và đột phá ở một số lĩnh vực công nghiệp tiềm năng... Trong nông nghiệp, các loại hình nông nghiệp thông minh, nông nghiệp giảm phát thải. Trong thương nghiệp, thương mại điện tử phải được thực sự phát triển và quản lý với các giải pháp thực tế, chứ không chỉ quan tâm một cách hình thức như hiện nay. Sản phẩm tốt, an toàn, đa dạng, thích ứng nhanh với thị trường, có tính toán trong chuỗi giá trị các sản phẩm... là nhu cầu không chỉ có tính chất lý thuyết.

Thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực công nghiệp Vĩnh Long cho thấy, mặc dù có tiềm năng lao động công nghiệp tương đối dồi dào nhưng lao động công nghiệp đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ còn thấp. Có thể nói, Vĩnh Long

không quá thiếu các cơ sở đào tạo (một số cơ sở đào tạo vẫn không tuyển đủ người học). Một vài trường đại học, cao đẳng do mới thành lập hoặc chưa tạo được uy tín nên khó thu hút người học. Một bộ phận không nhỏ người dân Vĩnh Long gần đây đã ít coi trọng việc học, đặc biệt học nghề như trước kia, do bản thân giá trị của việc học chưa thiết thực, chưa nhất thiết tạo ra việc làm, thậm chí vẫn thất nghiệp sau khi tốt nghiệp, hoặc có việc làm nhưng thu nhập thấp, nên đã kém khuyến khích người dân tạo điều kiện cho con cái học hành. Người học do vậy cũng không thấy cần cố gắng trong học tập.

Mặc dù đời sống của người dân Vĩnh Long không quá khó khăn như các vùng sâu vùng xa khác, nhưng tài sản tích lũy của một bộ phận lớn người dân thì hầu như không có. Hiện Vĩnh Long là tỉnh có lượng vốn FDI không cao, số lượng các doanh nghiệp sử dụng lao động đã qua đào tạo cũng không nhiều, sự chênh lệch thu nhập của lao động đã qua đào tạo và lao động chưa qua đào tạo không lớn.

Đối mặt với những khó khăn, thách thức trên, vấn đề đặt ra là, từ quản lý vĩ mô đến hoạt động đào tạo của các nhà trường, từ việc sử dụng nhân lực tại các doanh nghiệp đến việc kết nối hoạt động giữa các khu công nghiệp, từ tạo việc làm, điều hành sản xuất đến tổ chức đời sống cho người lao động công nghiệp tại các địa phương... đều phải có những chủ trương, kế hoạch và giải pháp thiết thực để giải quyết bài toán nâng cao chất lượng và số lượng, tăng cường hiệu quả

lao động của nguồn nhân lực công nghiệp và đội ngũ công nhân sao cho ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của cuộc cách mạng 4.0.

#### **4. Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực công nghiệp và đội ngũ công nhân của tỉnh Vĩnh Long trong điều kiện cách mạng công nghiệp 4.0**

Từ thực trạng trên để phát triển nguồn nhân lực công nghiệp và đội ngũ công nhân các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long nhằm đáp ứng nhu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 theo chúng tôi cần thực hiện một số giải pháp như sau:

*Một là*, quản lý vĩ mô cần cụ thể hóa quy hoạch 2030-2045 thành các kế hoạch đầu tư phát triển hạ tầng giáo dục theo hướng chuyên nghiệp, chuyên sâu, đồng bộ, đón bắt kịp với sự phát triển của cách mạng công nghiệp 4.0. Giải pháp này nhằm tác động trực tiếp đến số lượng và chất lượng nguồn nhân lực lao động công nghiệp và đội ngũ công nhân. Theo đó cần:

Đầu tư xây dựng các trường, trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu xây dựng đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long, xuất phát từ nhu cầu lâu dài của nền sản xuất - xã hội vùng Đồng bằng Sông Cửu Long và tỉnh Vĩnh Long.

Xây dựng các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng tay nghề gắn với nhu cầu tuyển chọn của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh; bảo đảm tỷ lệ cao nhất công nhân sau khi ra trường

được sử dụng và phát huy tay nghề. Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng chuyên sâu, chuyên nghiệp phù hợp với yêu cầu của các ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh và toàn vùng.

Tạo điều kiện thuận lợi nhất để đội ngũ công nhân vừa được thực hiện nhiệm vụ theo hợp đồng với doanh nghiệp vừa được học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Điều này sẽ giúp các doanh nghiệp đánh giá được trình độ tay nghề của công nhân, từ đó có nhận xét, đánh giá giúp công nhân nâng cao nhận thức, trách nhiệm, rèn luyện kỹ năng tay nghề đáp ứng yêu cầu công việc được giao.

Phát huy tốt vai trò của các sở, ban, ngành, đoàn thể có liên quan tham mưu giúp Tỉnh ủy, Ủy Ban nhân dân tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ công tác quy hoạch, sắp xếp hệ thống các nhà trường, cơ sở, trung tâm giáo dục theo hướng chuyên sâu, chất lượng, đào tạo gắn với việc làm. Bảo đảm quy hoạch quỹ đất cho xây dựng các trung tâm giáo dục chất lượng gắn với các cụm, tuyến, khu công nghiệp theo đúng Quy hoạch tỉnh Vĩnh Long thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050 đã được Thủ tướng phê duyệt ngày 31-12-2023.

Đầu tư trang thiết bị công nghệ tiên tiến để các nhà trường đi trước một bước trong việc ứng dụng giảng dạy thành tựu khoa học, công nghệ.

*Hai là*, tăng cường hợp tác, liên doanh, liên kết giữa các trường đại học, cao đẳng và doanh nghiệp trong và ngoài nước để đào tạo được nguồn nhân lực công nghiệp chất lượng cao, có trình độ

và kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường lao động khu vực Đông Nam Á.

Giải pháp này, một mặt có ý nghĩa nâng cao chất lượng nguồn nhân lực lao động công nghiệp và đội ngũ công nhân, mặt khác có vai trò tăng cường vị thế của công nhân và lao động công nghiệp trong nhận thức của xã hội, để xã hội đánh giá đúng mức tầm quan trọng của công nhân và lao động công nghiệp đối với sự phát triển của Vĩnh Long và của đất nước.

Tạo điều kiện cho các trường, các trung tâm giáo dục hoạt động, bảo đảm tính cạnh tranh lành mạnh, thông thoáng, tự chủ. Hạn chế việc đào tạo lao động tay nghề kém chất lượng, không bám sát nhu cầu thị trường, nhu cầu của các doanh nghiệp.

Tăng cường kêu gọi đầu tư của các doanh nghiệp trong và ngoài nước theo địa bàn quy hoạch; chú trọng tính chuyên sâu, đồng bộ trong công tác hợp tác liên doanh, liên kết, liên thông giữa nhà trường với doanh nghiệp; kết hợp công tác tư vấn, hướng nghiệp cho thanh niên, học sinh, sinh viên, để họ tự chọn lựa và phát huy năng khiếu bản thân trong lập nghiệp cho bản thân.

Đẩy mạnh thu hút kết quả nghiên cứu, thành tựu khoa học, công nghệ vào giảng dạy tại các nhà trường, cơ sở, trung tâm giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn. Xây dựng đội ngũ công nhân lành nghề chất lượng cao; bảo vệ quyền lợi và điều kiện làm việc của công nhân, nhất là cơ sở, vật chất, tài chính cho sinh viên học tập, nghiên cứu, phát huy sở trường của mình.

Doanh nghiệp cần quan tâm hơn nữa đến đội ngũ cán bộ quản lý, điều hành, nhất là cán bộ, đòi hỏi phải có kỹ năng quản lý, những chuyên gia giỏi. Các trường, các trung tâm giáo dục nghề trên địa bàn tỉnh cần đẩy mạnh hợp tác quốc tế, hợp tác với các địa phương trong công tác nghiên cứu, học tập và trao đổi kinh nghiệm trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đội ngũ công nhân của các quốc gia trong khu vực.

*Ba là*, đổi mới cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực và trọng dụng nhân tài bổ sung và phát triển nguồn nhân lực công nghiệp của tỉnh.

Giải pháp này tác động trực tiếp đến quản lý vĩ mô và vi mô nên đòi hỏi các cấp quản lý phải có kế hoạch bổ sung và đổi mới các chính sách xã hội, bổ sung số lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực lao động công nghiệp và đội ngũ công nhân, chú trọng đến tài năng và nhân tài nhằm đáp ứng nhu cầu của Cách mạng công nghiệp 4.0 trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.

Trong những năm qua công tác lựa chọn để đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút nhân tài luôn được các cấp, các ngành không chỉ trong bộ máy hành chính công, mà cả trong khối doanh nghiệp được tỉnh Vĩnh Long thường xuyên được quan tâm. Mặc dù vậy, kết quả thu được vẫn còn thấp và chưa đáp ứng đủ cầu. Vấn đề là ở cơ chế và chính sách. Do vậy, cần có cơ chế, chính sách để thu hút nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao, với tinh thần “không phân biệt

nhân tài là đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài” (Đảng Cộng sản Việt Nam 2018: 64).

Cần có chính sách thỏa đáng đối với đội ngũ công nhân lành nghề hoàn thành hợp đồng lao động đối với các doanh nghiệp nước ngoài trở về nước. Lực lượng này người gốc Vĩnh Long không phải là ít. Trên thực tế, công nhân có tay nghề cao đã hoàn thành hợp đồng lao động ở nước ngoài trở về nước hàng năm là nguồn lực quý để tỉnh Vĩnh Long thu hút họ tiếp tục tham gia lao động tại các khu, tuyến, cụm công nghiệp của tỉnh.

*Bốn là*, xây dựng thiết chế công đoàn vững mạnh, có đội ngũ cán bộ công đoàn đủ phẩm chất, trình độ, năng lực và uy tín, thật sự là cầu nối giữa công nhân với chủ doanh nghiệp.

Giải pháp này có ý nghĩa đối với xu hướng phát triển công nghiệp hóa của đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Các cấp quản lý, đội ngũ lao động công nghiệp và công nhân phải ý thức hơn nữa bản chất giai cấp của mình, đẩy mạnh hoạt động công đoàn nhằm đáp ứng nhu cầu của cách mạng công nghiệp lần thứ tư trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.

Tập trung xây dựng công đoàn các cấp vững mạnh, tổ chức bộ máy của công đoàn phải gọn nhẹ, hoạt động đúng với tính chất quần chúng, khắc phục bệnh hành chính hóa, nhà nước hóa trong hoạt động công đoàn. Đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của công đoàn,

phát huy vai trò chủ động của các công đoàn cơ sở.

Ưu tiên những người trưởng thành từ đội ngũ công nhân trong doanh nghiệp có kiến thức, kinh nghiệm và am hiểu pháp luật để hoạt động công đoàn. Vấn đề chủ yếu là có năng lực và bản lĩnh đại diện cho công nhân; nắm vững và biết vận dụng sáng tạo đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng trong công tác công đoàn; không bị những yếu tố tiêu cực của cơ chế thị trường làm cho biến chất trở thành tổ chức phường hội, nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân.

### 5. Kết luận

Nguồn nhân lực công nghiệp và đội ngũ công nhân chất lượng cao là lực lượng nòng cốt trong quá trình sản xuất của doanh nghiệp và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đường lối, quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong đội ngũ công nhân chỉ có thể được hiện thực hóa trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 khi tỉnh Vĩnh Long thực sự quan tâm và ưu tiên thỏa đáng cho các hoạt động nói trên.

Phát triển nguồn nhân lực công nghiệp và đội ngũ công nhân tại các khu công nghiệp của tỉnh Vĩnh Long hiện nay là nhiệm vụ rất cấp thiết, quan trọng góp phần thúc đẩy nền kinh tế - xã hội của tỉnh phát triển nhanh và bền vững theo đúng tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Vĩnh Long lần thứ XI và Quy hoạch phát triển Vĩnh Long thời kỳ 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2050 như Quyết định số 1759/QĐ-TTg,

ngày 31-12-2023 của Thủ tướng Chính phủ đã đề ra.

### Tài liệu trích dẫn

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2018. *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*. Hà Nội: Văn phòng Trung ương Đảng.

2. Liên đoàn lao động tỉnh Vĩnh Long. 2023. *Báo cáo của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh khóa X tại Đại hội Công đoàn tỉnh Vĩnh Long lần thứ XI, nhiệm kỳ 2023 - 2028* (tháng 9/2023).

3. Tỉnh ủy Vĩnh Long. 2021. *Văn kiện Đại hội XI Đảng bộ tỉnh Vĩnh Long (2020 - 2025)*. Vĩnh Long.

4. Tỉnh ủy Vĩnh Long. 2023. *Báo cáo tổng kết 15 năm thực hiện Chương trình hành động số 18-CTr/TU, ngày 06/5/2008 của Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” số 320 BC/TU của Tỉnh ủy Vĩnh Long*.

5. Tỉnh ủy Vĩnh Long. 2020. *Về Tổng kết việc thực hiện Chương trình số 09-CTr/TU, ngày 08/11/2011 của Tỉnh ủy về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giai đoạn 2016 - 2020*. Báo cáo số 563-NQ/TU, ngày 25/3/2020 của Tỉnh ủy Vĩnh Long.

6. Thủ tướng chính phủ. 2023. *Quyết định Số 1759/QĐ-TTg ngày 31/12/2023 “Phê duyệt quy hoạch tỉnh Vĩnh Long thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050”*. Hà Nội.