

Sự tham gia của doanh nghiệp tại Việt Nam trong nâng cao năng lực cho người lao động phục vụ Công nghiệp 4.0

Nguyễn Thị Thùy Dương^(*)

Tóm tắt: Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư đã và đang mang lại những thay đổi mạnh mẽ trong phương thức sản xuất của các doanh nghiệp nhờ việc ứng dụng các công nghệ số. Điều này đòi hỏi người lao động cần được trang bị thêm các kỹ năng mới phù hợp với các phương thức sản xuất trong thời kỳ này. Bài viết cung cấp bức tranh về sự tham gia của doanh nghiệp tại Việt Nam trong đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động phục vụ cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư, từ đó đưa ra các khuyến nghị cho Chính phủ, doanh nghiệp và các bên liên quan trong việc đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Khung năng lực lao động, Công nghiệp 4.0, Đào tạo lao động, Doanh nghiệp, Việt Nam

Abstract: The Fourth Industrial Revolution has brought about great changes in manufacturing methods as a result of digital technology application, which consequently raises the need for employees to acquire new appropriate skills for those methods. The paper provides a picture of Vietnamese enterprises' participation in improving labor competency in line with the Industry 4.0. It also provides suggestions to the Government, businesses and stakeholders in training Vietnamese workers' competency.

Keywords: Labor Competency Frameworks, Industry 4.0, Training for Workers, Enterprises, Vietnam

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (Công nghiệp 4.0) đem lại cả cơ hội và thách thức cho tất cả các chủ thể liên quan tới cung - cầu lao động và việc làm, đòi hỏi các chiến lược được đặt ra cho mỗi chủ thể trong quá trình tham gia vào thị trường lao

động, bao gồm cả việc chủ động nắm bắt và thực hiện. Sự tham gia của doanh nghiệp (DN) với vai trò người sử dụng lao động trong đào tạo không chỉ góp phần giảm bớt gánh nặng cho nhà nước về đầu tư cơ sở vật chất, mà còn giúp định hướng, đào tạo những lao động có kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường, đáp ứng những yêu cầu của Công nghiệp 4.0. Ở Việt Nam, mặc dù Nhà nước đã có nhiều chính sách khuyến khích,

^(*) ThS., Viện Hợp tác quốc tế, Trường Đại học Thương mại;
Email: nguyenthithuyduongbmt@gmail.com

thu hút các DN tham gia vào quá trình đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động nhưng sự tham gia của DN trong lĩnh vực này vẫn còn hạn chế.

Dựa trên nghiên cứu tổng quan và kết quả khảo sát của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) đối với 435 DN¹, bài viết tổng hợp các khung năng lực lao động, đánh giá thực trạng chất lượng lao động trong DN đáp ứng yêu cầu Công nghiệp 4.0.

2. Khung năng lực lao động đáp ứng Công nghiệp 4.0

Trên thế giới, nhiều nghiên cứu đã quan tâm về khung năng lực (*competencies*) hay kỹ năng (*skills*) của người lao động trong bối cảnh Công nghiệp 4.0. Nghiên cứu của Aulbur và cộng sự (2016) đã chỉ ra Công nghiệp 4.0 sẽ thay đổi trong môi trường làm việc và công việc mà người lao động dự kiến sẽ thực hiện, kỹ năng cần thiết của người lao động cũng sẽ thay đổi. Các kỹ năng cốt lõi liên quan đến công việc được phân thành 3 loại lớn gồm 9 nhóm nhỏ với hơn 30 kỹ năng cụ thể như: (i) *Khả năng* (phân tích nhận thức, thể chất); (ii) *Các kỹ năng cơ bản* (kỹ năng về nội dung, kỹ năng xử lý, kỹ năng xã hội, kỹ năng quản lý nhân lực, kỹ năng hệ thống), (iii) *Kỹ năng chéo* (kỹ năng xử lý vấn đề phức tạp, kỹ năng về kỹ thuật).

ABD (2021) đã tiến hành một chuỗi nghiên cứu về các kỹ năng cần thiết của người lao động tại 4 nước Campuchia,

Indonesia, Philippines và Việt Nam dựa trên 10 loại kỹ năng giúp người lao động nâng cao hiệu quả làm việc là: 1- Tư duy phản biện và học tập thích nghi; 2- Giao tiếp bằng văn bản và bằng lời nói; 3- Toán học; 4- Giải quyết vấn đề phức tạp; 5- Quản lý; 6- Xã hội; 7- Đánh giá, phán đoán và ra quyết định; 8- Kỹ thuật; 9- Trình độ tin học; 10- Công nghệ kỹ thuật số/thông tin và truyền thông.

Nghiên cứu của Prifti và cộng sự (2017) đã đưa ra khung năng lực về các kỹ năng phục vụ Công nghiệp 4.0 gồm 8 nhóm là: 1- Dẫn đầu và đưa ra quyết định; 2- Hỗ trợ và hợp tác; 3- Tương tác và Thuyết trình; 4- Phân tích và diễn giải; 5- Sáng tạo và khái niệm hóa; 7- Tổ chức và thực thi, Thích ứng và đối phó; 8- Dám nghĩ dám làm và thể hiện.

Dựa trên kết quả của hơn 230 nghiên cứu có đề cập đến các kỹ năng của người lao động phục vụ Công nghiệp 4.0, Maisiri và các cộng sự (2019) đã sử dụng phương pháp tổng quan tài liệu có hệ thống để lọc các kỹ năng từ các nghiên cứu này. Các kỹ năng được Maisiri và các cộng sự phân thành 2 nhóm: kỹ năng về kỹ thuật (gồm: kỹ năng công nghệ, kỹ năng lập trình và kỹ năng kỹ thuật số) và kỹ năng phi kỹ thuật (kỹ năng mềm, gồm: kỹ năng tư duy, kỹ năng xã hội và kỹ năng cá nhân). Các nhóm kỹ năng nhỏ này được đo lường bằng 39 kỹ năng cụ thể đối với người lao động.

Trong bài viết này, tác giả đánh giá thực trạng năng lực của người lao động và sự tham gia của DN trong đào tạo nâng cao các kỹ năng cho người lao động theo khung năng lực về kỹ năng của Maisiri và các cộng sự (2019), tập trung vào 2 nhóm kỹ năng chính là *kỹ năng kỹ thuật* và *kỹ năng mềm* (Xem: Bảng 1).

¹ Tác giả phân tích, xử lý số liệu từ dữ liệu gốc của cuộc khảo sát DN của VCCI năm 2021 đối với 435 DN được phân bổ như sau: theo khu vực kinh tế: 10 DN nhà nước, 387 DN ngoài nhà nước, 38 DN FDI; theo quy mô: 97 DN siêu nhỏ, 134 DN nhỏ, 88 DN vừa và 116 DN lớn; theo ngành nghề kinh doanh: 181 DN sản xuất và 254 DN phi sản xuất; theo mức độ tham gia chuỗi giá trị toàn cầu (GVC): 249 DN có tham gia GVC và 186 DN chưa tham gia GVC.

Bảng 1. Đề xuất khung kỹ năng lao động cho Công nghiệp 4.0

	Nhóm kỹ năng	Kỹ năng
Kỹ năng kỹ thuật	Kỹ năng công nghệ	- Quá trình số hóa và đọc hiểu - Khả năng các công nghệ tiên tiến (Internet vạn vật - IoT, rô bốt, in 3D)
	Kỹ năng lập trình	- Kỹ năng mô phỏng - Kỹ năng lập trình máy tính và phần mềm
	Kỹ năng kỹ thuật số	- Phân tích dữ liệu/xử lý dữ liệu - An ninh mạng - Kỹ năng điện toán đám mây - Kiến thức và khả năng công nghệ thông tin - Kỹ năng trí tuệ nhân tạo - Kỹ năng tạo nội dung số
Kỹ năng mềm	Kỹ năng tư duy	- Cộng tác (giữa người và máy)
	Kỹ năng xã hội	- Tự nhận thức, tự tổ chức
	Kỹ năng cá nhân	- Kỹ năng học tập suốt đời - Khả năng thích ứng

Nguồn: Dựa trên nghiên cứu của Maisiri và các cộng sự (2019).

3. Chất lượng lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam phục vụ Công nghiệp 4.0

3.1. Khoảng cách từ nhận thức đến hành động trong ứng dụng Công nghệ 4.0

Kết quả phân tích xử lý dữ liệu của tác giả cho thấy, mặc dù có đến 4/5 số DN bắt đầu biết và 1/2 số DN quan tâm đến các công nghệ đặc thù của Công nghiệp 4.0, nhưng chỉ có 1/5 số DN khảo sát đang sử dụng các công nghệ này. Các DN lớn, DN tham gia GVC thường quan tâm đến các nhóm công nghệ cao hơn so với các DNNVV và DN không tham gia vào GVC. Điều này một mặt cho thấy lợi thế và sự chủ động của các DN lớn, DN tham gia vào GVC trong việc tiếp cận các công nghệ 4.0, mặt khác cũng đặt ra bài toán hỗ trợ cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) trong việc tiếp cận dần với các công nghệ mới để

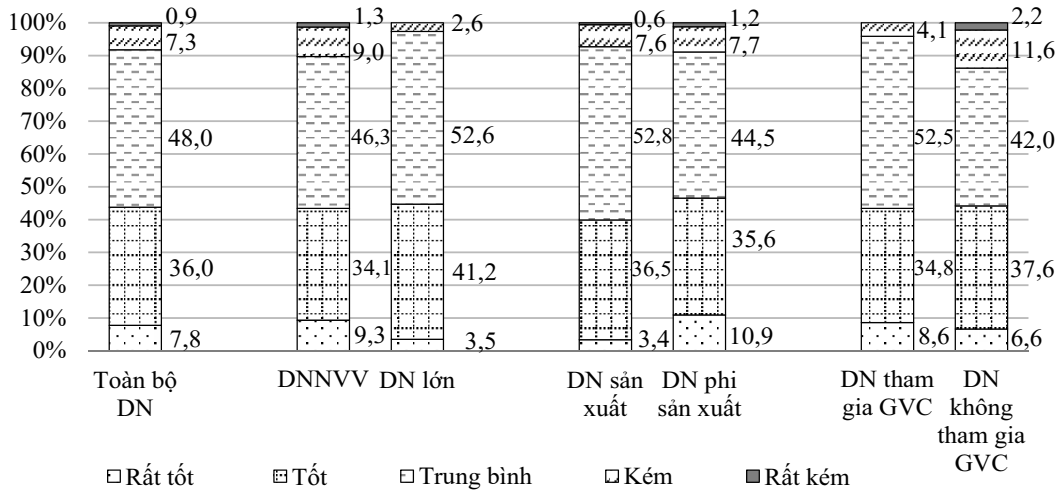
thích ứng với xu hướng phát triển của Công nghiệp 4.0.

3.2. Sự chậm trễ của DN trong việc chuẩn bị lực lượng lao động cho Công nghiệp 4.0

Cùng với việc ứng dụng các công nghệ 4.0, các DN đồng thời phải chuẩn bị lực lượng lao động phù hợp để có thể sử dụng các công nghệ này. Tuy nhiên, theo kết quả phân tích xử lý dữ liệu của tác giả, hiện vẫn có gần 1/2 số DN chưa có sự chuẩn bị về lực lượng lao động cho Công nghiệp 4.0 và 39,4% DN mới dừng lại ở giai đoạn xây dựng kế hoạch, chỉ có 11,8% DN có kế hoạch nhưng chưa triển khai, 6% DN đã có kế hoạch và đang triển khai có kết quả. Điều này cho thấy sự chậm trễ của các DN trong việc chuẩn bị lực lượng lao động cho Công nghiệp 4.0, nhất là các DNNVV và các DN không tham gia vào GVC.

Các DN lớn, các DN tham gia GVC thường có sự chuẩn bị về lực lượng lao động phục vụ Công nghiệp 4.0 tốt hơn so với các DNNVV hay các DN chưa tham gia GVC. Sự gắn kết chặt chẽ giữa các DN tham gia GVC với môi trường quốc tế đã tạo động lực thúc ép họ phải liên tục đổi mới và nâng cao năng lực cạnh tranh để đáp ứng các tiêu chuẩn toàn cầu trong bối cảnh Công nghiệp 4.0, đặc biệt là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Còn đối với các DN chưa có sự chuẩn bị về lực lượng lao động trong thời kỳ mới, một phần là do họ vẫn tự tin vào lực lượng lao động của họ đang đáp ứng tốt yêu cầu của Công nghiệp 4.0, chiếm 43,8%. Tuy nhiên, gần 1/2 số DN nhận thấy lao động của họ chỉ đáp ứng ở mức độ trung bình và 8,2% DN cho rằng lực lượng lao động của họ vẫn còn nhiều hạn chế để có thể đón nhận làn sóng Công nghiệp 4.0 (Xem: Hình 1).

Hình 1. Mức độ đáp ứng về năng lực của lao động trong DN hiện nay so với yêu cầu của Công nghiệp 4.0



Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu từ kết quả khảo sát DN của VCCI (2021).

3.3. Sự thiếu hụt về lao động kỹ thuật chuyên môn đáp ứng Công nghiệp 4.0

Xét tổng thể lực lượng lao động, kỹ năng được các DN đánh giá cao nhất là kỹ năng xã hội và kỹ năng cá nhân, tiếp đến là kỹ năng tư duy và kỹ năng công nghệ, cuối cùng là kỹ năng về kỹ thuật số và kỹ năng lập trình. Điều này cho thấy ngay cả trong thời kỳ Công nghiệp 4.0 thì các kỹ năng mềm vẫn đóng vai trò quan trọng, sau đó mới đến các kỹ năng về kỹ thuật.

Riêng đối với lao động kỹ thuật, kỹ năng công nghệ thông tin cơ bản là quan trọng nhất, tiếp đến là nhóm kỹ năng mềm và nhóm kỹ năng liên quan đến sử dụng công nghệ. Theo kết quả phân tích xử lý dữ liệu của tác giả, các DN đánh giá khả năng đáp ứng của người lao động kỹ thuật chuyên môn hiện nay đang không theo kịp mức độ cần thiết ở tất cả các kỹ năng. Khả năng đáp ứng của các lao động kỹ thuật hiện nay được đánh giá cao hơn ở việc ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản và các kỹ năng mềm so với các kỹ năng liên quan đến kỹ thuật phức tạp hơn như kỹ năng mô phỏng, thực tế ảo, trí tuệ nhân tạo, tạo nội dung số.

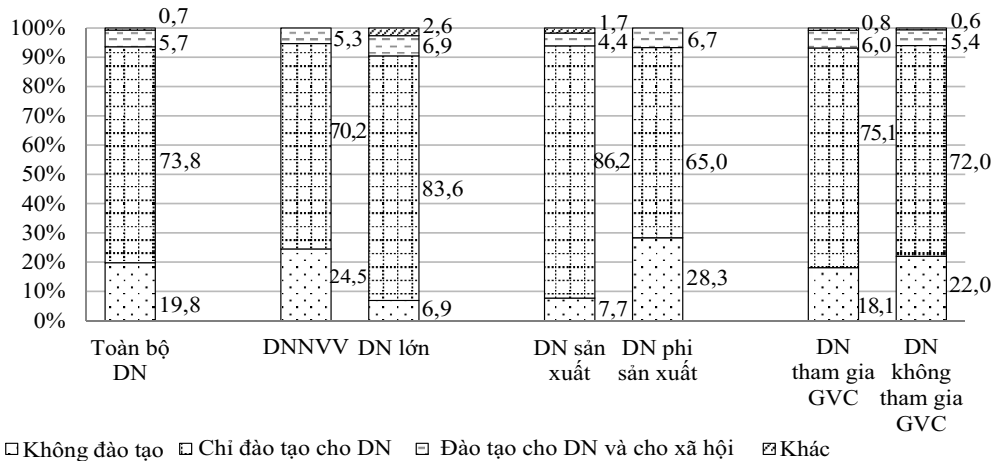
4. Đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp

4.1. DN đã chủ động tự đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động

Theo kết quả phân tích xử lý dữ liệu của tác giả, gần 80% DN đã thực hiện đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động, trong đó phần lớn là tự đào tạo cho lao động trong DN (chiếm 73,8%) và số ít DN thực hiện đào tạo nhân lực cho xã hội (chiếm 5,7%) (Xem: Hình 2). Tỷ lệ DN đã thực hiện đào tạo cho người lao động trong DN cao, một mặt cho thấy sự chủ động của DN trong việc xây dựng lực lượng lao động phù hợp với hoạt động của mình, nhưng mặt khác cũng chỉ ra chất lượng của nguồn nhân lực chưa đáp ứng được nhu cầu và buộc nhiều DN phải đào tạo lại cho người lao động.

Có sự khác biệt đáng kể giữa DNNVV và DN lớn về tình hình đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động trong DN. Tỷ lệ DN không thực hiện đào tạo cho người lao động tại các DNNVV cao hơn gần 4 lần so với các DN lớn, đồng nghĩa với tỷ lệ DN thực hiện đào tạo cho DN hoặc đào tạo cho cả DN và xã hội thấp hơn. Sự khác biệt

Hình 2. Thực trạng tham gia đào tạo lao động trong doanh nghiệp



Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu từ kết quả khảo sát DN của VCCI (2021).

cũng được nhận thấy giữa các DN sản xuất và phi sản xuất. Kết quả phân tích xử lý dữ liệu của tác giả cho thấy, tình hình tổ chức bồi dưỡng, đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động diễn ra mạnh mẽ hơn tại các DN sản xuất (chiếm 92,3%), trong khi tỷ lệ này ở các DN phi sản xuất chỉ chiếm 71,7%, đồng nghĩa với hơn 1/4 số DN trong nhóm lĩnh vực này chưa thực hiện đào tạo cho lao động.

4.2. Mục tiêu đào tạo nâng cao năng lực lao động của DN

DN dành nhiều sự quan tâm nhất trong việc đào tạo để nâng cao một số kỹ năng mà người lao động sẵn có (chiếm 65,1%), tiếp đó là đào tạo cho lao động chưa có kỹ năng (chiếm 57,6%) và đào tạo kỹ năng mới cho lao động (chiếm 46,1%). Như vậy, việc thực hiện đào tạo trên cơ sở kiến thức cơ bản sẵn có ở người lao động sẽ giúp DN giảm bớt thời gian và chi phí đào tạo hơn so với việc phải đào tạo lại từ đầu toàn bộ kỹ năng. Tuy nhiên, như đã phân tích ở trên, hiện nay sự chủ động của DN trước làn sóng Công nghiệp 4.0 vẫn còn thấp, phần lớn DN chưa có sự triển khai nào để chuẩn bị lực lượng lao động đủ năng lực đón nhận

làn sóng này. Việc chỉ có 17,6% DN thực hiện đào tạo với mục tiêu nâng cao kỹ năng chuyên biệt cho Công nghiệp 4.0 là minh chứng cho điều này.

4.3. Hình thức tổ chức đào tạo cho người lao động trong DN

DN chủ yếu sử dụng hình thức tự đào tạo, còn việc liên kết hay đặt hàng các cơ sở giáo dục nghề nghiệp bên ngoài vẫn còn hạn chế. Tuy nhiên, nếu xét chi tiết theo các mục tiêu đào tạo, thì DN tự đào tạo hay đào tạo thông qua các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của DN là hình thức được sử dụng nhiều hơn trong việc đào tạo lao động chưa có kỹ năng hoặc đào tạo nâng cao kỹ năng. Trong khi đó, hình thức liên kết hoặc đặt hàng các tổ chức bên ngoài lại được sử dụng nhiều hơn khi DN mong muốn đào tạo các kỹ năng mới, nhất là các kỹ năng chuyên biệt cho Công nghiệp 4.0. Điều này cho thấy, DN coi trọng vai trò của các cơ sở giáo dục bên ngoài hơn trong việc đào tạo các kỹ năng mới, kỹ năng liên quan đến Công nghiệp 4.0, còn việc đào tạo lao động chưa có kỹ năng hay nâng cao kỹ năng thì DN có xu hướng tự đào tạo nhiều hơn.

5. Hợp tác với các cơ sở đào tạo nâng cao năng lực lao động của doanh nghiệp

5.1. Hình thức hợp tác của DN với các cơ sở đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động

Mặc dù tỷ lệ DN hợp tác với các cơ sở đào tạo lao động bên ngoài vẫn còn hạn chế, nhưng có đến 2/3 số DN đã từng thực hiện hợp tác trong đào tạo đánh giá kết quả tương đối khả quan. Các DN lớn, các DN sản xuất hay các DN tham gia GVC thường đòi hỏi cao hơn trong việc hợp tác với các cơ sở đào tạo bên ngoài. Gần 60% trong số các DN chưa hợp tác bày tỏ mong muốn triển khai hình thức hợp tác trong thời gian tới.

Các DN, nhất là DN lớn, vẫn chú trọng nhiều hơn vào sự liên kết hợp tác với các DN cùng lĩnh vực kinh doanh hoặc cùng chuỗi cung ứng để cùng đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động, vì họ là người hiểu rõ nhu cầu của DN và khả năng của người lao động trong DN cũng như trong chuỗi cung ứng. Mô hình hợp tác theo các dự án hỗ trợ của Nhà nước cũng được nhiều DN quan tâm bởi họ cho rằng Nhà nước có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy liên kết giữa DN và các cơ sở đào tạo thông qua định hướng phát triển các kỹ năng nghề theo chiến lược phát triển kinh tế hoặc hỗ

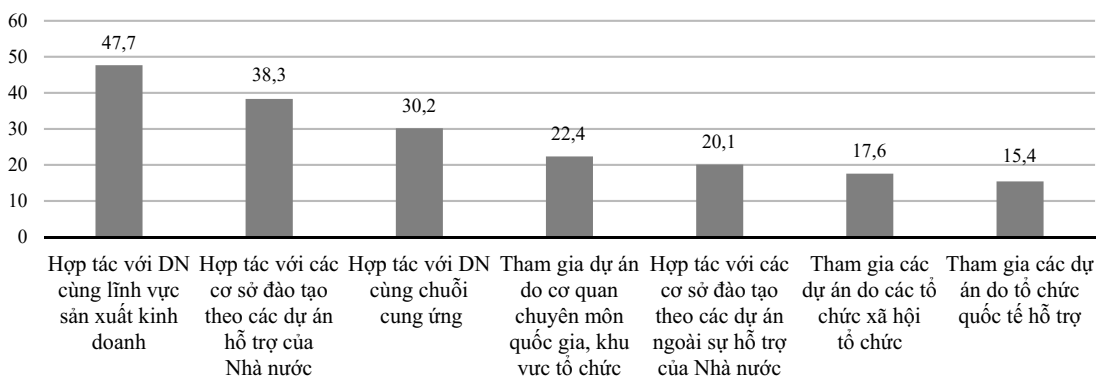
trợ về mặt tài chính. Nếu thiếu sự hỗ trợ của Nhà nước thì tỷ lệ DN mong muốn hợp tác cũng giảm đáng kể. Các mô hình hợp tác đào tạo nghề có sự tham gia của các cơ quan chuyên môn, các tổ chức xã hội hay các tổ chức quốc tế hiện vẫn chưa phát triển ở Việt Nam và thường được các DNNVV tìm đến nhiều hơn (Xem: Hình 3).

5.2. Lợi ích và rào cản của DN khi tham gia liên kết đào tạo cho người lao động

Phần lớn DN đều đặt các lợi ích “sát sườn” như giải quyết được nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng cho lao động hay giảm chi phí tuyển dụng, đào tạo lao động của DN lên hàng đầu. Các lợi ích khác có thể kể đến như thực hiện trách nhiệm xã hội, nâng cao vị thế và hình ảnh của DN (Xem: Hình 4).

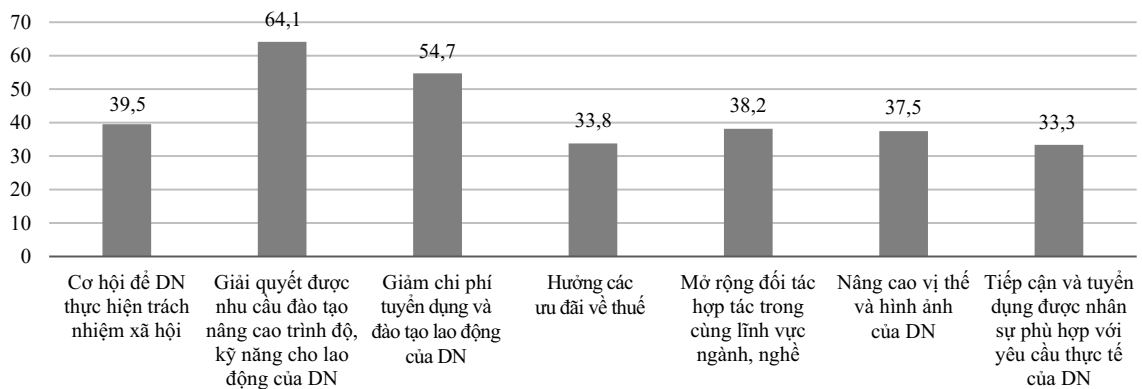
Rào cản bên ngoài đầu tiên mà DN tham gia liên kết đào tạo là việc thiếu cơ chế chính sách hỗ trợ, khuyến khích. Tiếp đến là thiếu cơ chế hợp tác lâu dài với các cơ sở đào tạo, sự chông chéo của nhiều cơ quan quản lý hay thiếu sự tin tưởng vào năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo. Về rào cản bên trong, hơn một nửa số DN được khảo sát cho biết do công nghệ sản xuất của họ đơn giản nên chưa cần nâng cao trình độ kỹ năng lao động, rào cản tiếp theo liên quan đến chi phí đầu

Hình 3. Mô hình DN mong muốn hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động (%)



Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu từ kết quả khảo sát DN của VCCI (2021).

Hình 4. Lợi ích của DN khi tham gia vào liên kết đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động (%)



Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu từ kết quả khảo sát DN của VCCI (2021).

tư. Thiếu chuyên gia/nhân lực có khả năng tham gia vào quá trình đào tạo hoặc thiếu máy móc, công nghệ đáp ứng yêu cầu đào tạo là trở ngại của khoảng 1/3 số DN.

5.3. Năng lực của DN tham gia hợp tác trong đào tạo năng lực cho người lao động

Nhìn tổng thể, năng lực của DN trong việc tham gia hợp tác trong đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động phần lớn ở mức trung bình. Trong đó, năng lực tiếp nhận lao động sau khi đào tạo được đánh giá cao nhất. DN dường như tự tin trong việc hỗ trợ nguồn lực cho đào tạo hơn là can thiệp vào các nghiệp vụ liên quan đến giảng dạy và đánh giá. Các DN lớn và các DN tham gia GVC là nhóm DN được đánh giá cao hơn ở tất cả mọi khía cạnh năng lực so với các DNNVV và các DN không tham gia GVC.

6. Kết luận và một số khuyến nghị

Nghiên cứu này cho thấy các DN ở Việt Nam vẫn còn hạn chế trong việc chuẩn bị về công nghệ cũng như lực lượng lao động đáp ứng Công nghiệp 4.0. Hiện vẫn còn gần một nửa số DN chưa có sự chuẩn bị đáng kể nào về lực lượng này. Trong khi đó, đa số các DN đều đánh giá mức độ đáp ứng về năng lực của lao động trong DN chỉ ở mức trung bình hoặc thấp hơn so với yêu cầu của Công nghiệp 4.0. Các DN tuy đánh giá cao sự cần

thiết về cả các kỹ năng mềm và kỹ năng kỹ thuật nhưng việc đào tạo các kỹ năng mềm cho người lao động vẫn chưa được chú trọng nhiều so với đào tạo kỹ thuật tại các trường nghề ở Việt Nam. Hơn nữa, việc đào tạo các kỹ năng kỹ thuật hiện nay dường như vẫn chưa đáp ứng được các yêu cầu của DN.

Để giải quyết những bất cập này, việc thúc đẩy DN tham gia vào đào tạo nghề là giải pháp quan trọng. Nhiều DN đã thực hiện việc đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động, chủ yếu là DN tự đào tạo để phục vụ nhu cầu của mình. Hiện nay, việc liên kết giữa DN với các cơ sở đào tạo bên ngoài còn hạn chế và thường tập trung nhiều hơn vào đào tạo kỹ năng mới hay kỹ năng chuyên biệt cho Công nghiệp 4.0. Để thúc đẩy sự tham gia của DN vào đào tạo nâng cao năng lực lao động đáp ứng các yêu cầu của Công nghiệp 4.0, tác giả đưa ra một số khuyến nghị được đưa ra như sau:

Đối với Nhà nước: Chính sách được nhiều DN cho rằng sẽ làm thay đổi tích cực sự tham gia của DN trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phục vụ Công nghiệp 4.0 là xây dựng khung tiêu chuẩn kỹ năng nghề đáp ứng Công nghiệp 4.0 và thiết kế, đổi mới chương trình đào tạo kỹ năng nghề phù hợp với nội dung Công

ngành 4.0. Bên cạnh đó, các DN cũng mong muốn Nhà nước quan tâm đầu tư các cơ sở đào tạo nghề chất lượng cao và các ngành, nghề trọng điểm cũng như thay đổi cơ chế quản lý để các cơ sở đào tạo có quyền tự chủ nhiều hơn. Đồng thời, cần có bên thứ ba độc lập để kiểm định chất lượng của các cơ sở đào tạo, minh bạch thông tin xếp hạng của các cơ sở đào tạo theo các tiêu chí, từ đó DN có căn cứ vững chắc hơn trong việc lựa chọn đối tác cho mình. Cuối cùng, các DN mong muốn Nhà nước tiếp tục thúc đẩy quá trình xã hội hóa trong đào tạo nghề và thiết lập nhiều kênh kết nối DN với các cơ sở đào tạo.

Đối với các cơ sở đào tạo: DN cho rằng giải pháp mà các cơ sở đào tạo cần làm nhất là nâng cao năng lực đào tạo đi kèm với gắn kết đào tạo lao động theo hướng Công nghiệp 4.0 để đảm bảo học viên sau đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. DN cũng mong muốn các cơ sở đào tạo, thông qua bộ phận chuyên trách về hợp tác, cung cấp thường xuyên thông tin về chương trình đào tạo đến DN và tiếp thu những đóng góp từ phía DN để thay đổi kịp thời chương trình đào tạo phù hợp với biến động thực tế trên thị trường. Các cơ sở đào tạo nên có sự cam kết rõ ràng về chuẩn đầu ra và cùng với DN thống nhất về quy chế đánh giá học viên nhằm đảm bảo chất lượng người lao động.

Đối với DN: DN cần xây dựng chiến lược và phân bổ nguồn lực cho đào tạo lao động, chủ động phối hợp với cơ sở đào tạo trong cập nhật các tiêu chuẩn nghề nghiệp mới, công nghệ mới, đặc biệt trong bối cảnh Công nghiệp 4.0. Người đứng đầu DN cần thay đổi nhận thức về ích lợi có được từ liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo, thành lập các bộ phận chuyên trách về đào tạo để phối hợp với các cơ sở đào tạo bên ngoài, cung cấp nhu cầu về năng lực của lao động

để làm cơ sở xác định chuẩn đầu ra cho các cơ sở đào tạo, đáp ứng đúng nhu cầu của DN, hạn chế việc phải đào tạo lại lao động.

Thúc đẩy sự tham gia của các tổ chức trung gian: Nghiên cứu cũng cho thấy nhiều DN mong muốn các tổ chức đại diện cho DN, các tổ chức xã hội, tổ chức quốc tế có thêm nhiều buổi hội thảo, tập huấn liên quan đến cơ hội và thách thức của DN trong bối cảnh Công nghiệp 4.0 và tầm quan trọng của việc chuẩn bị lực lượng lao động chất lượng, chú trọng làm rõ những cơ hội, thách thức, lợi ích và chi phí đối với DN trong việc liên kết hợp tác đào tạo. Ngoài ra, các tổ chức trung gian này cũng nên hỗ trợ DN và các cơ sở đào tạo nâng cao năng lực đào tạo người lao động, nhất là trong đào tạo các kỹ năng xã hội, cập nhật các mô hình, khung kỹ năng mới theo các tổ chức quốc tế □

Tài liệu tham khảo

1. ADB (2021), *Reaping the benefits of Industry 4.0 through skills development in Viet Nam*, <http://dx.doi.org/10.22617/SPR200308>, truy cập ngày 10/12/2021.
2. Aulbur W., Arvind CJ and Bigghe R. (2016), *Skill development for Industry 4.0*, <https://www.globalskillsummit.com/Whitepaper-Summary.pdf>, truy cập ngày 15/11/2021.
3. Maisiri W., Darwish H. & Van Dyk L. (2019), “An investigation of Industry 4.0 skills requirements”, *South African Journal of Industrial Engineering*, November 2019, Vol. 30 (3) Special Edition, pp. 90-105.
4. Prifti, L., Knigge, M., Kienegger, H., Krcmar, H. (2017), “A competency model for ‘Industrie 4.0’ employees”, in: Leimeister, J.M., Brenner, W. (Hrsg.) (2017), *Proceedings der 13. Internationalen Tagung Wirtschaftsinformatik (WI 2017)*, St. Gallen, s. 46-60.